

Gaïa Développement
628 rue Chanteperrix
69620 Frontenas
France
Site : <https://gaiadeveloppement.com>
Tel : +33 6 09 65 28 86



**EVALUATION D'APPRENTISSAGE SUR LE VOLONTARIAT
A LA CROIX-ROUGE DU BURKINA FASO**
(Évaluation externe volontariat BF2020)



Commandité par la Croix Rouge de Belgique

Contact : Valérie Bartholomé, Responsable Partenariats et Programmes pour le Burkina Faso –CRB
+32 2 371 3312 evaluation.sai@croix-rouge.be - valerie.bartholome@croix-rouge.be



RAPPORT FINAL



**Saidou HASSANE
Christophe BANAON**

Avril 2020

Contact :
Gaïa Développement

Anne BOUTIN

anneboutin@gaiadeveloppement.com

TABLE DES MATIERES

I.	SYNTHESE.....	3
1.1.	Contexte et justification	3
1.2.	Démarche méthodologique	3
1.3.	interprétation des données et résultats	4
1.4.	Pistes de recommandations.....	6
II.	METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE LA MISSION	7
2.1.	Répartition des zones enquêtées en fonction des consultants	7
2.2.	Outils de collecte utilisés et les variables prises en compte.....	8
2.3.	Synthèse des opérations de collecte de données.....	10
2.4.	les obstacles rencontrés lors de la mission	11
III.	CONSTATS.....	12
3.1.	Le volontaire et le volontariat.....	12
3.2.	Le profil des volontaires	13
3.3.	Les principales sources de motivations.....	15
3.4.	La perception locale à l'endroit des volontaires.....	19
3.5.	Le système de gestion des comités provinciaux de la CRBF	22
3.5.1.	Le comité régional de la CR : l'articulation entre le niveau local et le niveau central.....	22
3.5.2.	Les pratiques de recrutement	22
3.5.3.	Les pratiques de gestion des volontaires.....	23
3.5.4.	Les stratégies relationnelles.....	24
IV.	ANALYSE ET FACTEURS EXPLICATIFS.....	26
4.1.	Thématique 1 : Recrutement et mobilisation	26
4.2.	Thématique 2 : Compétences et légitimité	27
4.3.	Thématique 3 : Le système de coordination	28
4.4.	Thématique 4 : Procédures d'action et de décision.....	29
V.	CONCLUSIONS ET ENSEIGNEMENTS	30
VI.	AMELIORATION SOUHAITABLE (RECOMMANDATIONS).....	32
	ANNEXES.....	37

I. SYNTHÈSE

1.1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le présent document est une synthèse du rapport préalable de la mission d'évaluation d'apprentissage menée par Gaia Développement pour le compte de la CRB et de la CRBF.

L'objectif de la mission est le suivant :

- Répertorier les critères permettant de dresser un profil socio-économique du volontaire de la CRBF ;
- Identifier les leviers de motivation des volontaires ;
- Proposer des outils pour améliorer le système de coordination et de gestion des volontaires.

1.2. DEMARCHE METHODOLOGIQUE

L'évaluation d'apprentissage a été réalisée à partir d'un échantillon incluant les 6 régions suivantes :

- La région du Centre (Ouagadougou) ;
- La région du Centre Sud (Kombissiri, Doulougou et Ipelcé) ;
- La Région du Centre Nord (Kaya) ;
- La Région du Centre Ouest (Réo) ;
- La région du Centre Est (Tenkodogo et Garango) ;
- La région du Mouhoun (Dédougou).

Au total cent quatorze (114) personnes ont été rencontrées¹, dans le cadre d'entretiens individuels, et/ou collectifs ou focus groups.

Afin d'intégrer la question du genre, qui constitue une problématique à la fois actuelle et très présente dans les principes d'intervention et d'impartialité de la Croix Rouge, nous avons veillé à une représentation significative des femmes, qui représentent 38% des personnes interviewées lors de la collecte des données sur le terrain. Plus de la moitié sont des jeunes soit entre 25 et 36 ans.

Conformément à la méthodologie prévue, la démarche s'est déroulée suivant les cinq étapes ci-dessous :

Étape 1 : Cadrage et collecte des documents complémentaires.

La réunion (Skype) de cadrage de la mission, a permis de faire le point sur les attentes du commanditaire et la démarche méthodologique. Ces éléments ont été formalisés dans la note méthodologique

Étape 2 : Élaboration des outils et revue documentaire

Les consultants ont pris contact avec le point Focal (CRB) et le responsable du volontariat (CRBF) afin de collecter les contacts nécessaires, de s'imprégner du contexte et de leur vision de l'organisation générale de la CRBF, et de s'accorder des sites à visiter, ainsi que du calendrier de la mission de collecte des données terrain.

¹ La liste des personnes rencontrées est présentée en annexe 3. A noter que cette liste ne compte que 104 noms, certains participants aux focus groups ayant omis de compléter les feuilles de présence.

Les consultants ont pris contact avec les responsables des comités provinciaux de la Croix Rouge afin de leur exposer le contexte d'intervention de la mission. Ces derniers ont mobilisé les volontaires disponibles en amont. Cette prise de contact a permis d'informer et de mobiliser les volontaires et certains responsables/membres des bureaux locaux lors de la mission de collecte des données.

Étape 3 : Collecte des données sur le terrain

Les zones géographiques retenues dans l'échantillon ont été réparties entre les consultants, en fonction de leur connaissance du terrain, et des contraintes logistiques. La répartition des zones s'est effectuée comme suit :

- Responsable de mission (HASSANE Saidou) : Ouagadougou, Kombissiri, Tenkodogo, Garango, Doulogou et Ipelcé
- Evalueur (Dr Yéda Christophe BANAON) : Réo, Kaya et Dédougou

Au total, 9 communes ont été concernées par les investigations terrain dont 3 communes rurales et 6 communes urbaines.

La collecte des données s'est effectuée à l'aide d'un questionnaire et de guides d'entretien. Le questionnaire avait pour objectif de recenser les informations sur les profils et les facteurs de motivation. Les guides d'entretien servaient à approfondir les échanges notamment, sur les attentes des volontaires, les sources de motivation, la perception sociale etc.

Le questionnaire initial utilisé lors de la première mission de terrain (Réo) a été révisé, quelques réajustements étant apparus nécessaires pour mieux s'adapter au contexte.

Étape 4 : Analyse et production des livrables

Les consultants ont procédé à un traitement manuel des données qualitatives et à leur analyse, dans la perspective de dégager des pistes d'interprétation.

Le processus d'interprétation, reposant sur une méthode abductive, a été engagé dès les premiers échanges sur le terrain.

1.3. INTERPRETATION DES DONNEES ET RESULTATS

Le profil des volontaires

Dans leur majorité, les volontaires sont de sexe masculin, engagés dans une vie maritale et âgés de 35 à 45 ans.

Leur niveau d'instruction varie en fonction de leur milieu, mais il y a une forte dominance de volontaires faiblement instruits (niveau primaire et /ou non alphabétisé) en milieu rural. Cette tendance est beaucoup moins marquée en milieu urbain².

La plupart des volontaires qui s'engagent à la Croix Rouge, disposent d'une activité de subsistance exercée en autonomie, qui leur permet de dégager du temps pour les activités de volontariat. L'activité la plus répandue, c'est le commerce : les volontaires qui disposent d'une main d'œuvre d'appoint (membre de la famille) peuvent se libérer sur une période

Il existe une nouvelle catégorie de volontaires constituée essentiellement des agents des services déconcentrés de l'État notamment dans les secteurs de l'éducation et de la santé. L'activité de volontariat constitue pour ces derniers une continuité de leurs activités professionnelles.

² Cela tend à générer une forme de discrimination dans les formations ou ateliers de renforcement des capacités puisque ce sont les volontaires les mieux instruits qui ont accès aux formations (il s'agit des volontaires d'un niveau minimum de collège). Les non scolarisés peuvent difficilement intégrer les formations en langue française.

A cette catégorie, s'ajoutent d'autres types de volontaires, essentiellement des élèves, étudiants ou sans activité. L'engagement de ces derniers dépend du niveau d'études. Les élèves en classes de passage (6^{ème}, 5^{ème}, 4^{ème}, 2^{ème}, 1^{ère}) sont susceptibles d'être plus disponibles tandis que ceux qui sont en classe d'examens (Brevet et Bac) le sont moins. Ils s'engagent autant durant l'année scolaire que pendant les vacances. Cependant la disponibilité pendant les vacances peut être réduite, parce qu'ils sont également sollicités par leurs familles pour les travaux champêtres.

La motivation des volontaires

D'une manière générale, nous constatons un **noyau de volontaires fermement engagés** dans les actions de volontariat depuis au moins 15 ans.

Ils sont en général plus impliqués, plus fidèles et d'un âge plus avancé. Leur engagement repose sur leur volonté de servir la communauté et s'accorde aux principes et valeurs de la Croix Rouge.

Quant aux « **nouveaux volontaires** », ce sont des jeunes pour la majorité. Certains ont connu la Croix Rouge à travers la perception d'argent, et d'autres dans le cadre de projets mis en œuvre à l'échelle de leur territoire.

S'agissant des facteurs **d'insatisfaction**, ils semblent être les mêmes pour les deux catégories de volontaires. Il s'agit notamment de :

- L'insuffisance des indemnités de terrain ;
- L'irrégularité des missions de terrain ;
- Les conditions matérielles : mobilité, indemnités de transport et de restauration ;
- La faible diversification des formations (essentiellement concentrées sur le secourisme)³ ;
- La frustration liée au choix des volontaires sur les projets ;
- Le déséquilibre dans le traitement des volontaires (cas de Ouagadougou et Tenkodogo).

La perception sociale constitue un facteur de motivation important. Au niveau de la perception interne (entre les volontaires) les relations de proximités entretenues avec le responsable favorisent une auto perception positive.

La perception externe repose sur le regard porté par les communautés bénéficiaires et leur reconnaissance, ainsi que sur l'entourage social des volontaires.

Les volontaires sont bien perçus par les communautés bénéficiaires et l'appartenance à la Croix rouge constitue souvent une valorisation sociale importante. Cependant ils sont perçus par leur entourage propre comme des privilégiés qui bénéficieraient d'avantages financiers en raison de leur position de volontaires.

Le système de gestion des comités et l'articulation avec le siège

Le système de gestion repose sur la recherche de l'efficacité. Cette efficacité repose sur la qualité des relations entre les individus et une culture de travail acquise avec le temps. Toutefois, le système d'information et de communication tend à se maintenir dans la verticalité (entre le siège et les comités provinciaux) au détriment d'un développement des rapports entre comités locaux.

Le système de motivation en place dans les comités repose sur le management de proximité exercé par les responsables. Il s'agit essentiellement d'un système de motivation informel qui n'apparaît pas toujours cohérent avec certains profils de volontaires.

Le recrutement et la formation

Il se fait par cooptation, ou lors d'actions ponctuelles de la Croix-Rouge.

La formation en secourisme est un dénominateur commun à tous les volontaires. Il reste toutefois des besoins en recyclage et en diversification pour permettre d'améliorer la qualité des interventions.

³ Cette plainte concerne essentiellement les volontaires d'un certain niveau d'instruction que ce soit en milieu urbain ou rural. Ceux des milieux semi-urbain ou ruraux réclament plus des formations de mise à jour ou de perfectionnement en secourisme tandis que ceux des milieux urbains exigent une diversification en raison des diverses opportunités d'action.

1.4. PISTES DE RECOMMANDATIONS

	Recommandations	Outils
Le recrutement des volontaires	Mettre en place une campagne périodique de recrutement sur la base d'un profil (jeune, scolarisé au moins niveau collège, si possible qui dispose d'un moyen de communication et de déplacement)	- Processus de recrutement en 3 temps : sensibilisation aux valeurs de la CR, formation en secourisme et intégration
La motivation	- Renforcer le sentiment d'appartenance, la visibilité et la régularité des activités	- Carte de membre bisannuel (valable tous les deux ans) - Attestations de reconnaissance - Système de graduation selon l'ancienneté et l'engagement
La formation	- Faire un état des lieux des besoins en matière de formations pour les responsables de comités (leadership, outils de gestion) RH - Donner la priorité aux compétences locales dans les interventions de la CR - Former les responsables des comités dynamiques à la « rédaction de projet et aux stratégies de demande de financement	- Système de formation des volontaires par des bénévoles (hors CR) ou par des volontaires CR selon leur compétences
La perception et l'ancrage local	- Communiquer sur les valeurs mais également les spécificités de la CR par rapport aux autres organisations	- Opération de sensibilisation sur la Croix Rouge à l'endroit des populations : spots radio, TV, ou hors média - Kiosque Croix Rouge : Point de renseignement, d'information et d'alerte. Ces kiosques peuvent également commercialiser d'autres produits au profit du comité
La gestion des volontaires au niveau des comités	- Soutenir les comités provinciaux dans la mise en place d'une activité génératrice de revenu afin d'autonomiser leurs actions par rapport au siège	- Les outils varient en fonction de la région-
La gestion des comités au niveau central	- Responsabiliser davantage les membres des comités sur leurs rôles - Communiquer davantage sur les modalités des soutiens que le siège peut apporter à un comité - Rendre transparent le fonctionnement du siège (les comités doivent savoir qui fait quoi, quand, comment) - Favoriser des rencontres/échanges entre volontaires de différents comités.	- Une page Facebook animée périodiquement (pour informer des actions missions en cours) - Créer un annuaire des volontaires (version numérique) et responsables accessibles par tous - Valoriser les statuts des comités (Attestation au comité le plus actif, entreprenant etc.) - Plateforme de partage d'expériences, de compétences (entre les comités, les volontaires)

II. METHODOLOGIE ET DEROULEMENT DE LA MISSION

2.1. REPARTITION DES ZONES ENQUETÉES EN FONCTION DES CONSULTANTS

Les zones proposées initialement par le commanditaire étaient les suivantes :

- ☞ Région du centre (Comité Provincial du Kadiogo)
- ☞ Région du Centre-Ouest (Comité Provincial de Réo)
- ☞ Région du Centre-Nord (Comité Provincial de Kaya)
- ☞ Région Centre Sud (Comité Provincial de Kombissiri)

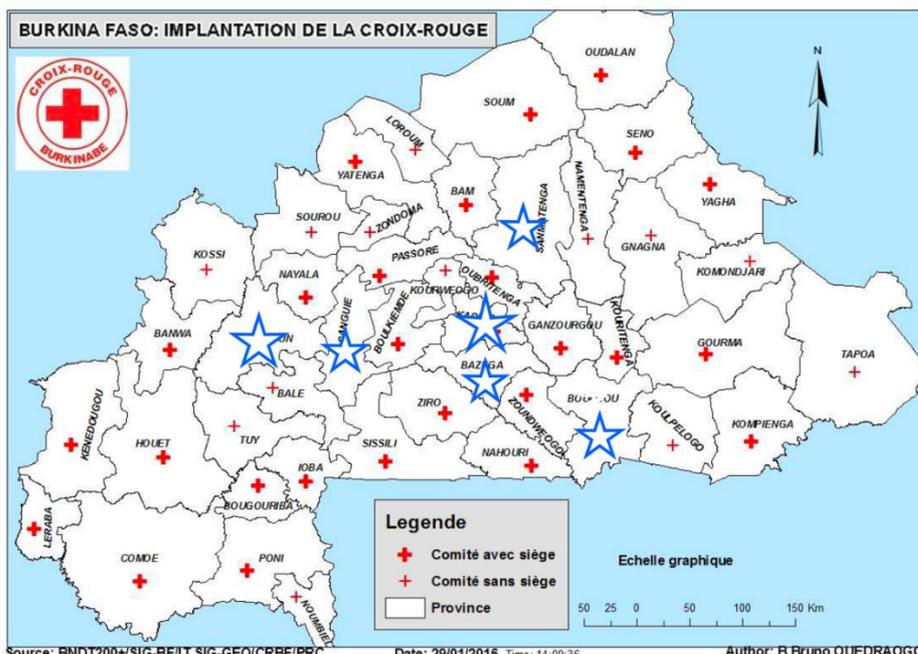
Ces zones gravitaient autour de la région du centre du pays. Afin d’élargir les aires culturelles des zones enquêtées, les consultants ont proposé de rajouter :

- ☞ La Région de la Boucle du Mouhoun (Comité Provincial de Dédougou)
- ☞ La Région du Centre-Est (Tenkodogo)

Les investigations ont été réparties entre les consultants, en fonction de leur connaissance du terrain et des contraintes logistiques :

Consultants	Zones enquêtées
Consultant 1 : Chef de mission : M. Saïdou HASSANE	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kombissiri ▪ Tenkodogo ▪ Ouagadougou
Consultant 2 : Dr. Christophe BANAON	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Réo ▪ Kaya ▪ Dédougou ▪ Ouagadougou

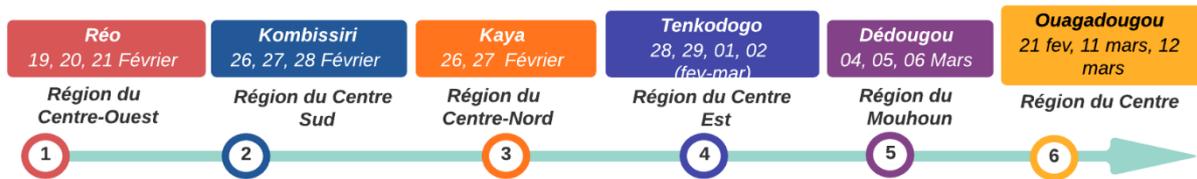
Représentation cartographique des sites enquêtés (★ = site enquêté)



La carte ci-contre permet de visualiser les sites enquêtés au regard de l’implantation de la Croix Rouge dans le pays

Chronogramme rétrospectif

Chronogramme des déplacements sur le terrain



2.2. OUTILS DE COLLECTE UTILISÉS ET LES VARIABLES PRISES EN COMPTE

L'étude s'est basée sur une démarche qualitative et exploratoire.

Pour réaliser la sélection des volontaires :

- Nous avons contacté en premier lieu les responsables des comités provinciaux dans le but de nous présenter et d'expliquer le contexte de l'évaluation. Ces responsables ont alors pu mobiliser les volontaires disponibles avant notre arrivée sur le terrain ;
- En second lieu, nous avons rencontré les responsables des comités pour expliquer le contexte de l'intervention ;
- Enfin nous avons adapté les modalités de rencontre des volontaires en fonction des contextes (échanges individuels ou collectifs).

Les enquêtés sont donc sélectionnés en fonction de leurs connaissances, de leur expérience et légitimité. Le nombre d'enquêtés n'était pas essentiel dans notre démarche. C'est la diversité des réponses par des acteurs légitimes qui nous importait le plus.

La méthode d'échantillonnage privilégiée est non probabiliste, en ce qu'elle accorde la priorité aux volontaires facilement accessibles, disponible sur les sites enquêtés pendant la mission.

Il est difficile d'affirmer la représentativité des volontaires enquêtés dans la mesure où ces derniers sont mobilisés essentiellement en raison de leurs disponibilités.

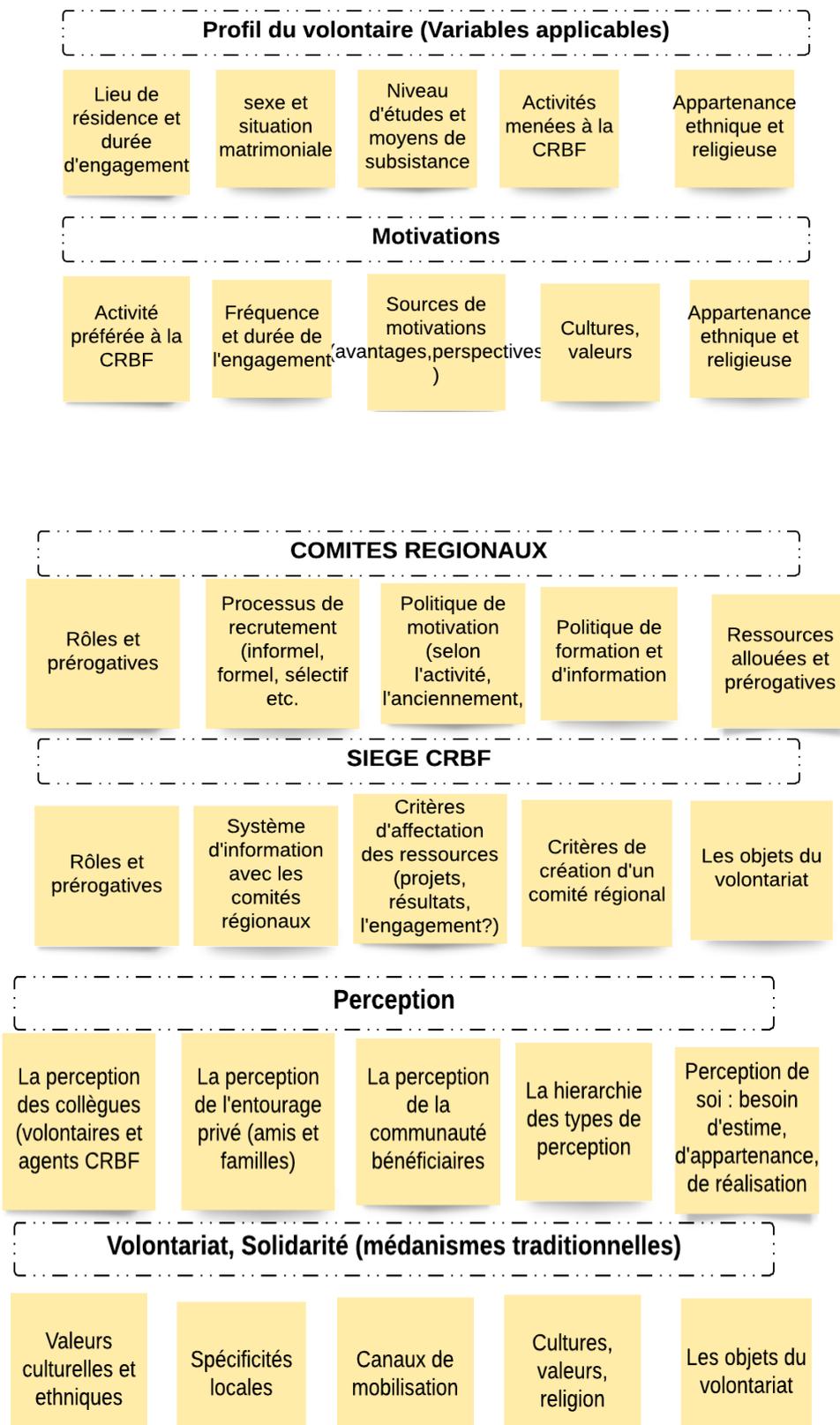
A cela s'ajoute l'inaccessibilité d'une base de données de référence sur les volontaires à l'échelle nationale.

A défaut de pouvoir garantir une représentativité (sur l'échelle du territoire national) des populations enquêtées, notre travail de terrain a donc accordé la priorité à la validité contextuelle.

Les outils de collecte mobilisés sont :

- ☞ Le questionnaire
- ☞ Le guide d'entretien
- ☞ Les conversations informelles

Les variables pris en compte dans la construction des outils de collecte sont les suivantes :



2.3. SYNTHÈSE DES OPÉRATIONS DE COLLECTE DE DONNÉES

Représentation des catégories de personnes rencontrées et outils utilisés

Zones	Acteurs	Nombre	Outils de collecte
REO	Responsables comité	1	Conversations informelles+ entretiens semi-directifs
	Volontaires	13	Questionnaires + entretiens
	Habitants de la ville Personnes âgées (anciens volontaires)	2	Conversations informelles
Total		16	
KAYA	Responsables comité	1	Entretiens
	Volontaires	9	Questionnaires + entretiens
	Personnes ressources	1	Entretiens téléphoniques
Total		11	
DEDOUGOU	Responsables comité	2	Entretiens semi-directif
	Volontaires	8	Focus groups
	Personnes ressources	3	Entretiens téléphoniques+ conversations informelles
Total		13	
TENKODOGO	Responsables comité	4	Focus groups
	Volontaires	11	Entretiens individuels+ questionnaires
	Personnes ressources	1	Questionnaires
Total		16	
KOMBISSIRI	Responsables comité	9	Focus groups
	Volontaires	16	Entretiens individuels+ questionnaires
	Personnes ressources	5	Questionnaires
Total		30	
GARANGO	Responsables comité	4	Focus groups
	Volontaires	2	Entretiens individuels+ questionnaires
	Personnes ressources	0	Questionnaires
Total		6	
DOULOUGOU	Responsables comité	7	Focus groups
	Volontaires	4	Entretien individuel+ questionnaires
	Personnes ressources	3	Questionnaires
Total		14	
IPELCE+ GAONGO	Responsables comité	2	Entretiens individuels+ questionnaires
	Volontaires	0	
	Personnes ressources	0	

Total		2	
OUAGADOUGOU	Responsables siège	1	Entretiens individuels+ questionnaires
	Volontaires	3	Entretiens individuels+ questionnaires
	Personnes ressources	2	Entretiens individuels+ questionnaires
Total		6	
Total des enquêtées		114	

2.4. LES OBSTACLES RENCONTRES LORS DE LA MISSION

Niveaux de l'évaluation	Difficultés rencontrées	Observations particulières
Phase préparatoire	La gestion de la logistique de transport	
Phase d'investigation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La mobilisation des volontaires ▪ La rétention d'information de la part de certains volontaires craignant d'être identifiés s'ils rapportent des informations « compromettantes ». ▪ Biais de désirabilité social 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les problèmes de mobilité et de disponibilité des volontaires et personnes ressources ▪ La méfiance sur la finalité de l'étude ▪ L'inaccessibilité de certaines zones rurales
Phase de traitement des données	Le déséquilibre des informations entre comités provinciaux	

III. CONSTATS

3.1. LE VOLONTAIRE ET LE VOLONTARIAT

Avec la montée de l'insécurité, la question du volontariat connaît un véritable regain de vitalité au Burkina Faso. Le paysage social a vu plusieurs types de volontariat. Nous n'allons plus revenir sur les distinctions bénévolat et volontariat (Cf. Offre technique Gaia Développement).

Que ce soit la participation communautaire, le bénévolat ou le volontariat, la caractéristique commune est que l'activité est exercée « sans aucune contrainte sociale, ni sanction sur celui qui ne l'accomplirait pas... c'est une action qui est dirigée vers autrui ou vers la communauté »⁴. Rajoutons que le bénévolat, autant que le volontariat ont en commun la liberté, le désintéressement (gratuite pour le bénévolat et une indemnité pour le volontariat), un engagement au profit des autres, dans l'intérêt général, dans un cadre organisé.

Afin de mieux comprendre le volontariat aujourd'hui, il convient de mettre en lumière les formes de volontariat que le paysage social du Burkina a connu depuis plusieurs années.

On peut distinguer :

Le volontariat patriotique : il s'agit de toutes les actions de masse menées par des collectifs en milieu urbain ou ruraux dans le but de manifester un attachement à la patrie, une fierté nationale. La dynamique est généralement insufflée par un leader politique ou une idéologie forte. C'est le cas des mouvements de volontariat sous la révolution. Ces actions concernaient aussi bien le reboisement, l'assainissement, les appels à dons pour la solidarité nationale. La récompense est essentiellement symbolique à travers une valorisation sociale très forte. Il tend à revenir aujourd'hui sous des nouvelles formes comme le recrutement de volontaires pour le soutien aux Forces de Défense et de Sécurité ou à travers les formations de groupes d'autodéfense. Mais ces formes restent encore contestées et les enjeux faiblement maîtrisés par le niveau central.

Le volontariat politique : Le volontariat politique désigne ici les actions volontaires menées par des individus à des fins partisans et politiques. Il a mobilisé des populations (en milieu urbain et rural) dans toutes les provinces du pays. Il est plus visible en période pré-électorale. L'implication des volontaires se fait par cooptation, par affinités et/ou par influence sociale. Il fait l'objet d'une récompense en numéraire ou avantages matériels.

Le volontariat pour le développement communautaire : Depuis les années 90, la dynamique de la réduction de la pauvreté et la promotion du développement à la base a ouvert le chemin au volontariat pour le développement.

Il peut concerner des volontaires internationaux (occidentaux généralement). Il peut également concerner des locaux disposant de compétences spécifiques dans l'animation et la mobilisation, des compétences linguistiques ou techniques entre autres.

Ainsi dans les pratiques des projets d'aide au développement, les populations bénéficiaires ont pris l'habitude d'être payées lors des divers ateliers et formations, pour prendre part à leur propre développement. Ce qui était conçu initialement pour être une compensation, une indemnisation symbolique du temps consacré à une activité devient une exigence voire un salaire. Cette pratique est presque devenue une norme si bien que le volontariat pour le développement communautaire peine par moment quand il n'y a aucune incitation financière.

⁴ Ferrand-Bechman, 1992, p. 35

Le volontariat de nécessité : Il correspond aux initiatives de personnes à la recherche d'activité de survie. Elles s'adonnent à des activités de service public dans l'espoir de bénéficier de quelques aides financières pour assurer leur subsistance. Ce type de volontariat se justifie par la faiblesse des institutions concernées à assurer leurs missions régaliennes. Ces volontaires se substituent alors aux institutions publiques.

On voit par exemple les volontaires concernés dans la régulation de la circulation routière, dans le désencombrement des caniveaux publics, la réfection des routes dégradées et quelque fois dans les services administratifs de l'État ou des collectivités territoriales.

Ce type de volontariat est couramment rencontré en milieu rural et touche principalement les secteurs des services sociaux de base notamment ceux ayant fait l'objet de transfert aux collectivités. Il s'agit essentiellement de la santé, de l'eau et l'assainissement, du service de l'état civil etc...

Le volontariat d'urgence : le volontariat d'urgence est lié à tout événement qui nécessite la mobilisation de volontaires pour venir en aide à des sinistrés.

On a vu des mouvements de volontaires lors des inondations de 2009 au Burkina Faso et encore aujourd'hui pour aider les déplacés dans les régions touchées par l'insécurité.

La mobilisation des volontaires est spontanée et autonome. L'attente d'un retour sur engagement est moins perceptible. Les actions sont posées au nom de la solidarité, de l'aide humanitaire.

Pendant la notion d'urgence est à relativiser en fonction du contexte et de la durée de l'intervention.

Il existe d'autres sources d'émergence du volontariat au sein des communautés religieuses, des associations culturelles. L'énumération ci-dessus n'est pas exhaustive mais peut servir de grille de lecture dans une perspective compréhensive du volontariat au Burkina Faso (selon les témoignages reçus lors des entretiens réalisés dans le cadre de cette évaluation, on estime que le pic du volontariat d'urgence au Burkina Faso a été l'an 2009 suite aux inondations du 1^{er} septembre).

En somme, nous qualifierons une action de volontaire quand l'acte d'engagement dépend de la volonté du volontaire. Elle peut changer de signification en fonction du contexte social et du profil du volontaire.

La mission de terrain nous permet de mettre en lumière plusieurs déterminants sociodémographiques et culturels dans le profil du volontaire de la Croix-Rouge.

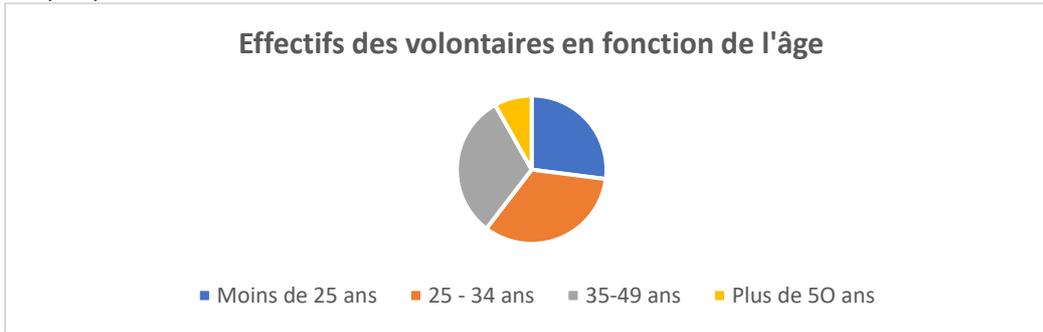
3.2. LE PROFIL DES VOLONTAIRES

La population des volontaires n'est pas stable, et évolue en permanence. Les profils des volontaires sont difficiles à cerner tant les caractéristiques sociales et économiques sont hétérogènes.

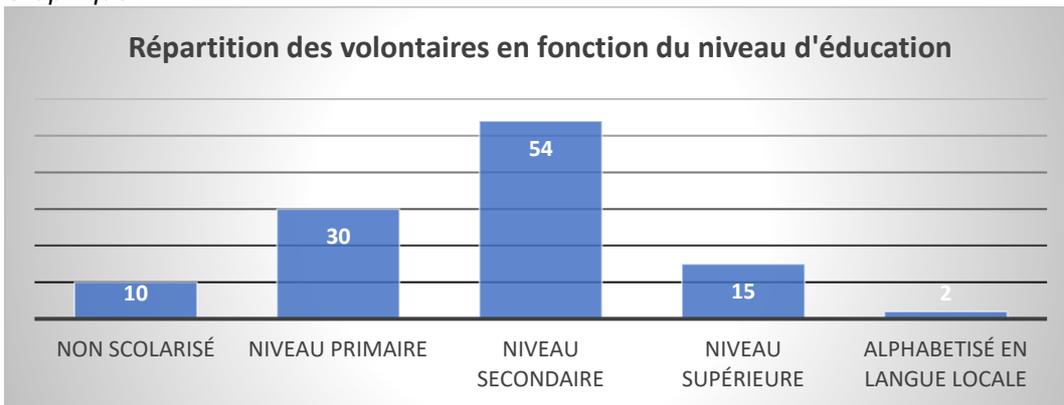
Toutefois, les variables prises en compte dans le profilage (l'âge, le sexe, le lieu d'habitation, le niveau d'éducation, de revenus), permettent de dresser un profil approximatif des volontaires.

Les diagrammes ci-dessous rendent compte de la répartition des volontaires en fonction de ces variables.

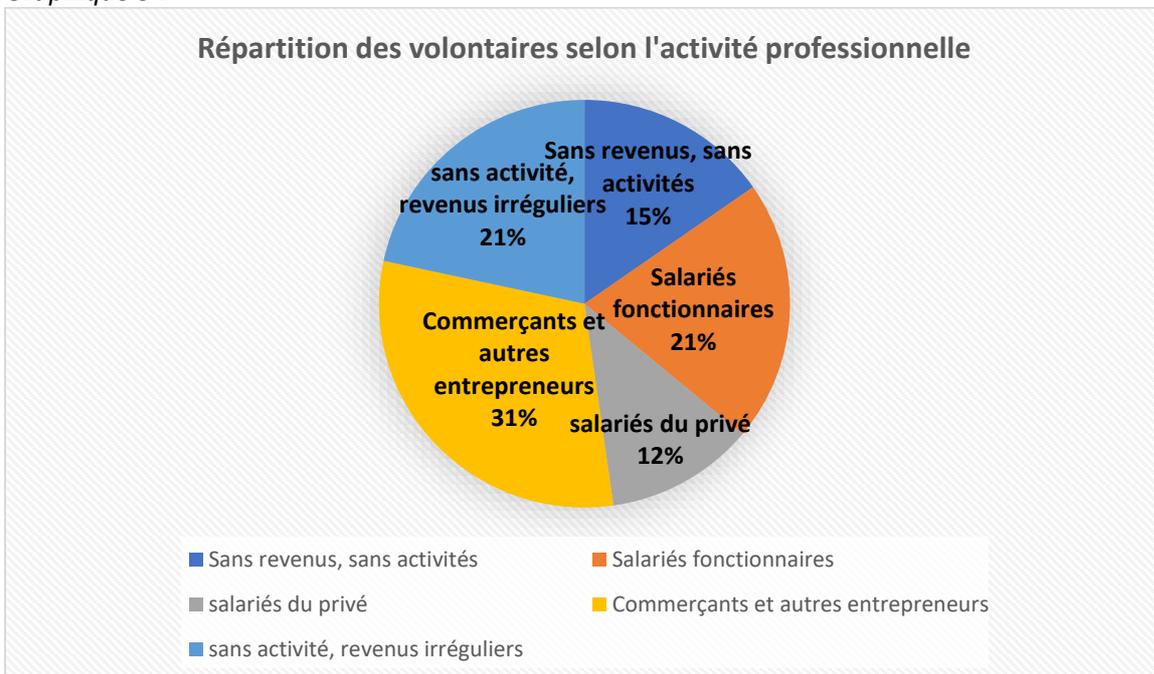
Graphique 1



Graphique 2 :



Graphique 3 :



L'influence des caractéristiques sociodémographiques sur le volontariat

La participation volontaire est fonction de critères sociaux démographiques	
Variables	Influence sur le volontariat
Le sexe, genre	Si en effectif, les hommes sont plus nombreux, les femmes sont plus sujettes à s'investir sans attente de rémunération car l'activité de volontariat constitue pour certaines une occasion de valorisation sociale. Les femmes volontaires sont généralement plus engagées, plus disponibles et moins intéressées par un retour. L'occupation des femmes varie d'une région à l'autre. Quand elles sont ménagées sur une activité prévue à l'avance, elles se mobilisent plus facilement. Pour les activités ponctuelles et imprévues, elles sont moins mobilisables. En contrepartie, les hommes tendent à être mobilisables à tout moment. Les travaux champêtres n'impactent pas leurs disponibilités parce que la vie quotidienne est rythmée de pauses (les jours de marchés).
L'âge	La pratique du volontariat est plus importante chez les personnes de 25 à 45 ans ; Cette variable est beaucoup plus perceptible en milieu urbain qu'en milieu rural.
Le revenu	Le volontariat concerne plus des personnes sans revenus ou des personnes sans revenus réguliers.
Situation géographique	Les régions du centre en raison de leur proximité avec la capitale, le siège de la CR, connaissent une dynamique perceptible. Les volontaires sont plus avisés au fonctionnement du système et avec une perception plus suspicieuse dans relations de collaboration. C'est une variable qui a peu d'influence sur le volontariat. Toutefois, elle devient très intéressante à prendre selon l'échelle rurale ou urbaine. En effet, si en termes de nombre de volontaires, le milieu urbain garde un avantage numérique considérable, la disponibilité, le désintéressement et le niveau d'engagement est plus considérable en milieu rural ou c'est plutôt la satisfaction morale qui domine sur l'enjeu financier.
La taille de la commune	Les communes les plus peuplées sont celles qui arrivent à enrôler plus de volontaire. Toutefois, le nombre de volontaires actifs reste très timide dans les grandes communes comparées à des communes de petite ou moyenne taille.
La possession d'un moyen de déplacement	La possession d'un moyen de déplacement est une variable à forte influence sur le volontariat. Mais cette variable est plutôt prise en considération par les équipes de gestion des volontaires. Certains volontaires l'apprécient et pensent que cette variable est injuste et opposée aux valeurs de la Croix Rouge.
Le niveau de diplôme	De manière générale, les volontaires savent s'exprimer en français basique. Le niveau général est au moins égal au CM2/ CEP. Il existe une forte proportion de volontaire ayant le niveau secondaire également. Notons que rares sont les volontaires non alphabétisés en langue française.

3.3. LES PRINCIPALES SOURCES DE MOTIVATIONS

Parler de facteurs de motivation, c'est parler d'un ensemble de variables qui orientent l'action d'un individu dans l'accomplissement d'une activité. On parlera donc de facteurs psychosociaux qui peuvent servir d'explication à l'engagement des volontaires.

☞ L'argent

Il est couramment ressorti dans les enquêtes avec les volontaires la question de l'argent comme facteur de motivation. A priori la motivation serait donc indexée sur une rémunération financière.

Pourtant les échanges avec les mêmes volontaires révèlent qu'ils possèdent tous une vision du volontariat comme activité exercée volontairement sans attente d'une quelconque récompense. C'est dire que l'argent n'est pas véritablement perçu comme attente au titre d'une récompense a posteriori.

Mais avant d'aller plus loin, il est indispensable de préciser la place de l'argent dans le dispositif de motivation.

Quel type de rémunération pourrait équilibrer davantage les dynamiques d'action des volontaires ?

La rémunération nulle : Il existe certaines positions qui voudraient faire du volontariat une activité strictement non rémunérée. Cette vision tend à opposer le volontariat au travail rémunéré. Cette vision ne fait pas l'apanage des volontaires de la CRBF. Pour citer un volontaire : « *je veux bien être volontaire, donner mon temps, de ma personne mais je n'irai pas jusqu'à m'appauvrir* ». Nous débouchons sur la vision d'une rémunération minimale requise.

La rémunération minimale ou non marchande : pour cette vision, le volontariat est une forme de travail sous-payé ou non payé. L'activité volontaire peut s'assimiler à un travail non marchand qui donnerait droit à un salaire social. Le don de soi est donc partiel. Le volontaire espère ne pas avoir à engager ses propres ressources matérielles (essence, restauration, communication) dans l'exécution des missions.

Cette vision est pertinente autant pour les volontaires de la CRBF que pour les volontaires d'autres institutions. La raison est que dans le volontariat formel (encadré, qui relève du fait d'une organisation), les exigences et attentes des individus sont plus élevées ; tandis que dans le volontariat informel (intervention spontanée des individus pour la réfection des routes dans un village, enterrement, aide collective pour une cause sociale), l'injonction sociale et culturelle annihile les attentes de récompenses matérielles.

En somme, l'interprétation des informations collectées tendent à faire du volontariat une forme de travail, au moins non marchand. En conséquence, on peut émettre l'hypothèse selon laquelle **l'argent n'est pas espéré à la fin de l'action volontaire comme une récompense. Bien au contraire, il est requis en début d'activité comme une condition sine qua none.**

Cette perspective change toute l'interprétation qu'on peut faire du rôle de l'argent dans la motivation des volontaires. Dit autrement, les volontaires ne sont pas insatisfaits d'exercer une activité non rémunérée. Ils font la distinction entre le salariat et le volontariat. Cependant leurs conditions sociales et économiques (en majorité sans rémunération régulière, ou sans activité) réduit les possibilités de leur engagement matériel. Cette situation pourrait même engendrer des écarts de comportements lorsque des volontaires (démunis) sont exposés à une activité de distribution de vivres ou d'autres bien matériels. Ils ne peuvent pas rendre service à des nécessiteux si les conditions d'exercice du volontariat les placent dans la précarité.

Ainsi, il est difficile de mettre le facteur financier dans la motivation. La motivation étant un *leitmotiv, ce qui dirige l'action*. Les facteurs d'insatisfaction recensés font état justement d'un sentiment d'impuissance face aux conditions matérielles du volontariat. Ce n'est pas une absence de volonté ou de sensibilité sociale de la part des volontaires. Le volontariat ne correspond pas à une quête d'enrichissement. Sur un plan sociologique il peut être lié à un besoin d'appartenance, de reconnaissance voire de réalisation.

Aussi, la concentration des actions des ONG engendre une monétarisation du volontariat. Ainsi l'action volontaire tendra à se réduire au volontariat d'urgence voire de catastrophe.

Le facteur « argent » étant mis de côté, il est encore plus intéressant de prendre la mesure des autres facteurs qui affectent la motivation à long terme. Rappelons que la majorité des volontaires rencontrés sont engagés dans la Croix-Rouge depuis au moins 5 ans. Sachant qu'ils ne sont pas nantis à travers

leur action bénévole, quels sont les facteurs qui expliquent leur fidélité à la Croix-Rouge ? Nous proposons ici 5 facteurs explicatifs/justificatifs de la motivation des volontaires

☞ **La reconnaissance**

La reconnaissance existe à deux niveaux.

Le 1^{er} niveau de reconnaissance : Il se situe à l'intérieur de l'organisation de la Croix-Rouge. Plus le centre de décision valorise les volontaires dans les actions de terrain (comme l'utilisation des ressources humaines dans des formations), plus les volontaires se sentent reconnus et valorisés par leur propre organisation.

A cela il faut ajouter une reconnaissance locale entre le responsable des volontaires ou président du comité, et les volontaires. En effet, les volontaires entretiennent de fortes relations de proximité avec leurs responsables. Ces derniers sont engagés sur des rôles de leader et de management qui peuvent impacter le sentiment de reconnaissance.

Le 2^{ème} niveau de reconnaissance : Le second niveau est externe à l'organisation et renvoie à la reconnaissance sociale au sein de l'environnement du volontaire. Il peut s'agir des bénéficiaires mais également des amis, parents et connaissances.

A ce sujet, notons que les volontaires sont unanimes sur le fait qu'ils bénéficient d'un sentiment de bienveillance général à leur endroit de la part des populations où ils interviennent. D'autres affirment même que « *le fait d'être à travers la Croix-Rouge m'ouvre des portes dans les administrations* ». C'est dire que la reconnaissance externe est un facteur non négligeable dans la motivation des volontaires. Sur ce, on peut faire l'hypothèse que le volontariat à la Croix-Rouge garantit une visibilité sociale valorisante.

Les volontaires expriment un fort besoin de reconnaissance interne car ils s'estiment « orphelins » ou extérieurs au processus de décision de la CRBF. Ils apprécieraient davantage une communication horizontale entre les différents comités qu'une simple relation hiérarchique et verticale avec les sièges (provinciaux et nationaux).

☞ **La mobilité géographique** : ce facteur est exprimé par plusieurs volontaires comme participant à leur motivation. Le fait de pouvoir sortir de son environnement habituel, d'intervenir dans d'autres communes, d'autres provinces constituent pour plusieurs un élément de détermination non négligeable. Ce point est encore plus prégnant dans les contextes ruraux en raison de la relative monotonie de la vie quotidienne.

En un mot, l'organisation de la CR est perçue comme un vecteur pour acquérir des expériences de terrain et rencontres extra domiciles. Les attentes exprimées par les volontaires désireux de mobilité concernent la multiplication des occasions de déplacements dans le cadre de formations et ou d'intervention auprès de bénéficiaires.

☞ **Le développement des compétences et réseaux** : ce point concerne plus les volontaires disposant d'un niveau de compétence élevé à l'entrée dans la Croix-Rouge. Ces derniers sont généralement des fonctionnaires locaux qui espèrent que la Croix-Rouge pourrait constituer une passerelle professionnelle à moyen ou long terme. Il concerne également des étudiants et élèves en quête de construction de soi et de diversification de leurs connaissances.

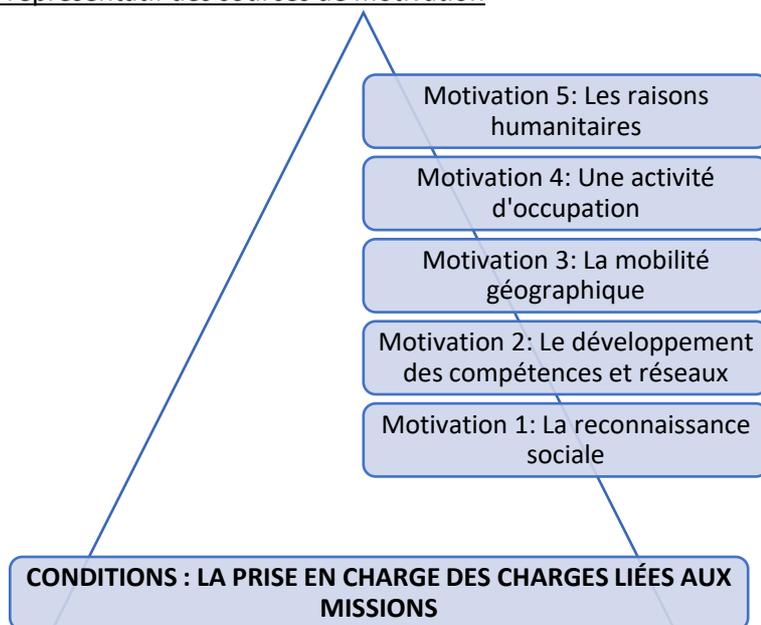
Nous sommes dans ce cas-ci dans une **logique relationnelle et de parcours**. Par ailleurs, ils usent également de la notoriété de l'organisation de la CR afin de valoriser davantage leur parcours professionnel. Ce facteur, même s'il ne concerne pas une majorité des volontaires, reste un levier qui peut être réutilisé dans la perspective d'attirer des profils qualifiés (notamment dans les secteurs de l'action sociale, médical, éducation, développement local). Les volontaires sensibles à ce facteur de motivation sont très sensibles aux attestations de reconnaissance, de formation.

En substance, l'organisation de la CR se pose comme un dispositif d'habilitation, de légitimation.

Les attentes exprimées par les volontaires se situent au niveau du renforcement des capacités d'action à travers une diversification des programmes de formation à l'endroit des volontaires. En plus des formations dans le secourisme, ils espèrent également bénéficier de formations entre autres dans la gestion de projet, le leadership, l'éducation routière, le harcèlement moral en milieu scolaire, l'intervention sociale en milieu d'orpaillage.

- ☞ **Les valeurs humanitaires (solidarités) :** Plusieurs de volontaires affirment s'être engagés au sein de la Croix-Rouge au nom des principes et valeurs de la Croix-Rouge. **Il s'agit d'une logique altruiste** qui se fonde des valeurs de d'équité, d'entraide sociale etc. Cependant, ces éléments peuvent être appréhendés comme des justifications a posteriori et non comme des motivations.
- ☞ **Une activité d'occupation :** il faut noter également que par-delà tous ces facteurs, l'engagement dans le volontariat peut également correspondre « *au besoin de faire quelque chose en attendant* ». Ceci ne signifie pas une absence d'implication dans les missions confiées. Autrement dit moins le volontaire dispose d'une autre activité, plus son engagement constitue une occupation temporaire. De manière triviale, le volontariat peut être perçu comme un sas d'attente dans ce cas. Les attentes exprimées par les volontaires concernent la régularité des activités afin de pouvoir s'occuper.

Schéma représentatif des sources de motivation



La position des valeurs humanitaires au sommet de la pyramide ne signifie pas qu'elles soient négligeables. Elles constituent la justification ultime de l'engagement pour tous les volontaires. En définitive, nous sommes tentés d'affirmer que le contexte socio-économique du Burkina Faso favorise l'émergence du volontariat comme nouvelle pratique de travail. En dehors des volontaires de la Croix-Rouge, plusieurs jeunes, diplômés ou non s'engagent de plus en plus dans des relations de travail sans rémunération, en espérant une éventuelle embauche ou qu'une opportunité n'émerge de la situation⁵.

⁵ Le contrat d'apprentissage dans le secteur informel est de moins en moins valorisé chez les jeunes en milieu rural et semi-urbain. Ceci est tout à fait paradoxale. D'une part on observe des patrons couturiers, soudeurs dans la construction

3.4. LA PERCEPTION LOCALE A L'ENDROIT DES VOLONTAIRES

La perception sociale au niveau local des volontaires est de plusieurs niveaux et varie d'une localité à une autre. Cette perception est aussi souvent fonction de l'existence ou non de projets de la Croix Rouge dans la localité concernée.

En effet, la perception tant au niveau interne qu'au niveau des autres acteurs (populations bénéficiaires et équipe de gestion des volontaires), est fortement influencée par les actions terrains en cours de la Croix Rouge.

Toutefois, il ressort des échanges en groupe avec les comités locaux, tout comme les entretiens individuels réalisés dans les 9 communes ayant fait l'objet d'échantillon dans le cadre de la présente évaluation, que la perception sociale des volontaires est structurée essentiellement sur trois niveaux :

☞ La perception interne (entre volontaires)

La perception interne consiste d'une part au sens personnel accordé par le volontaire à sa mission au niveau de la Croix Rouge, et d'autre part au sens accordé par ce dernier à ce que font ses collègues volontaires, tant au niveau du comité que dans le cadre de la mise en œuvre des activités dans le cadre de projets.

Les investigations terrain dans les neuf (09) communes, (dont 6 communes urbaines et 3 communes rurales), ont permis de rencontrer cent onze (114) personnes (en groupes et/ou de façon individuelle). Selon le retour des différents volontaires rencontrés, la quasi-totalité déclarent être satisfaits de ce qu'ils font et considèrent que les autres volontaires sont des « frères ».

Ces témoignages traduisent non seulement le niveau de solidarité entre les volontaires, mais aussi le niveau d'engagement personnel et de satisfaction des volontaires. En effet, 90% des personnes rencontrées disent être conscients et contents de ce qu'ils font, satisfaits de leur apport/contribution au sein de la communauté.

Cet attachement et cette satisfaction morale très hautement appréciés par la majorité des volontaires ainsi que par les responsables des comités locaux chargés de la mobilisation des volontaires, sont plus perceptibles chez les anciens volontaires (plus de 15 ans d'expérience) et les personnes ayant un poste dans un Projet de la Croix Rouge, que chez les nouveaux volontaires

☞ La perception des bénéficiaires

La perception des bénéficiaires sur les volontaires est un facteur cardinal qui détermine à la fois le niveau d'engagement de ces derniers et leur motivation sur le terrain.

Ainsi, les entretiens sur le terrain lors de la phase d'investigation terrain ont permis de recueillir les avis des volontaires, de certains bénéficiaires et des membres des comités de gestion sur leur perception des volontaires.

L'analyse des données collectées à partir du questionnaire (cf. outil de collecte) utilisé montre que la perception des bénéficiaires sur les volontaires est sur trois dimensions :

- **Niveau économique** : C'est la dimension la plus couramment évoquée par les bénéficiaires. En effet, plus de 80% des personnes interrogées sur ce sujet pensent que les volontaires ont un revenu mensuel très important et gagnent assez d'argent dans le cadre des projets de la Croix Rouge. Cette catégorie de personnes sont des gens plutôt éloignés de la Croix Rouge et donc qui ne connaissent ses actions qu'à travers les projets mis en œuvre sur le terrain (*c'est par exemple le cas de certaines personnes rencontrées à Tenkodogo et Garango : il y a le Projet Amira en cours et les gens voient les véhicules utilisés dans le cadre de ce projet*).

métallique, bouchers, mécaniciens, fermes agricoles) qui peinent à trouver de la main d'œuvre (apprentis) et d'autres part on fait face à des jeunes qualifiés ou non qui ne sont pas attirés par un l'apprentissage. Les raisons en sont multiples : entre autres, il y a l'émergence des mines d'or qui attire les jeunes ruraux et la mauvaise gestion des apprentis dans les ateliers urbains.

- Selon leur présence sur le terrain : 100% des personnes bénéficiaires des actions des volontaires de la Croix-Rouge rencontrées disent être satisfaits de la présence de ces derniers sur le terrain. Même si cette présence n'est pas régulière, les bénéficiaires apprécient fortement l'accompagnement des volontaires et les messages qu'ils apportent en matière d'hygiène, d'assainissement et de sensibilisation.
Cependant, cette perception des populations à propos des volontaires reste assez confuse, car ces derniers maîtrisent très peu la notion de volontariat, de bénévolat et des salariés des projets et programmes de la Croix Rouge. En effet, plus de 50% des personnes interrogées pensent que les volontaires sont payés pour ce qu'ils font et gagnent bien leur vie. Leur présence est donc considérée obligatoire et d'abord pour leur propre intérêt.
- Selon leur utilités/apport/importance pour la communauté : L'utilité et l'importance des messages de sensibilisation dans les lieux publics, lors des événements (match de foot, cérémonies à l'échelle régionale et/ou nationale) ne posent aucun doute pour les bénéficiaires. Selon les témoignages, les volontaires maîtrisent ce qu'ils font, et beaucoup de personnes apprécient leur courage et leur détermination.
Cette perception est encore beaucoup plus ressentie chez la population étrangère ou immigrée qui sollicite souvent l'aide de l'équipe des volontaires pour des soins médicaux et/ou pour l'appui à l'intégration en début de leur séjour.

☞ 2. 3. La perception de l'équipe de gestion

La perception de l'équipe de gestion des volontaires est une dimension capitale pour l'efficacité des actions, la pérennisation des volontaires et la mobilisation de nouveaux volontaires.

Le dispositif mis en place dans les bureaux des comités régionaux, locaux et au niveau du comité national permet d'avoir un responsable en charge de la gestion des volontaires à l'échelle nationale, régionale et/ou communale.

Sur la quasi-totalité des communes visitées lors des investigations terrains, l'équipe de consultants a pu rencontrer les responsables chargés des volontaires.

Leur perception diffère d'une localité à une autre et selon l'échelle en milieu rural ou en milieu urbain.

Toutefois, trois dimensions communes se distinguent de ses perceptions. Il s'agit de :

☞ Perception de l'équipe de gestion sur le niveau d'engagement des volontaires

Une écrasante majorité des responsables de gestion et de mobilisation des volontaires ayant fait l'objet d'entretien lors des investigations terrain apprécient fortement le niveau d'engagement des volontaires. Ils témoignent tous d'un engagement remarquable des volontaires malgré leur occupation quotidienne. Certes, les activités de volontariat ne requièrent pas une longue présence en continue, mais la gratuité de ces activités aurait été des facteurs réhibitoires à l'engagement et à la mobilisation des volontaires. En revanche, le niveau d'engagement des volontaires est encore plus perceptible quand il y a un projet de la Croix Rouge en cours dans la localité.

Rapporté au niveau genre, les femmes volontaires et les personnes volontaires de plus de 15 ans sont les plus disponibles et les acteurs les plus facilement mobilisables en cas de besoin.

Toutefois, on rencontre de plus en plus des jeunes qui s'engagent comme volontaire, mais c'est un engagement plutôt à court terme. En effet, ces jeunes sont pour la plupart des élèves, des étudiants et/ou des chômeurs. Ils « abandonnent » dès qu'ils obtiennent du travail, un stage et/ou une mutation.

☞ Perception de l'équipe de gestion sur les liens entre les volontaires

« La Croix Rouge est une vraie famille pour moi. Et quand je viens ici, je ne viens pas chercher de l'argent ni une promotion. Je me sens comme dans ma famille et nous sommes tous entre frères et sœurs en tant que volontaires » a témoigné un volontaire membre du comité régional de Bazéga.

Cette solidarité entre volontaires et ce lien fort d'appartenance à une structure, à une vision et une culture a été aussi confirmée par les membres de gestion des volontaires.

Le principe d'universalité et d'impartialité de la Croix Rouge est une qualité qui se vit jusqu'aux rapports entre les volontaires. En effet, au-delà des activités menées dans le cadre de la Croix Rouge, les volontaires ont mis en place des dispositifs leur permettant de se fréquenter, de s'encourager et surtout de s'aider lors des événements douloureux dans leurs vies quotidiennes. « A chaque fois qu'un volontaire a un problème et/ou un événement dans sa famille, nous mettons en place une cotisation et nous envoyons une délégation composée de plusieurs volontaires pour aller participer » confirme Monsieur CONGO, président du comité de la Croix Rouge de Bazéga.

Perception de l'équipe de gestion sur la disponibilité des volontaires

La disponibilité des volontaires est un indicateur qui permet de mesurer à la fois le niveau d'engagement des volontaires, mais aussi et surtout la capacité des équipes à répondre aux besoins des populations au niveau local. Selon les entretiens réalisés avec les responsables chargés de la gestion et de la mobilisation des volontaires, il ressort que la disponibilité des volontaires reste à améliorer.

Si de plus en plus, il y a une nouvelle catégorie de volontaire, la disponibilité de ces derniers reste timide. En effet, dans certaines localités, seulement 15 à 20% des volontaires participent aux activités et répondent aux réunions et AG organisés par le comité. C'est le cas du comité de Bazéga qui compte plus de 600 volontaires avec seulement 109 volontaires actifs⁶.

En milieu rural, la disponibilité des volontaires dépend fortement de l'activité pour laquelle ceux-ci sont sollicités et de la communauté auprès de laquelle il faut intervenir. Si certains volontaires se sentent plus à l'aise pour intervenir lors des grandes cérémonies (11 décembre, rencontre régionale), d'autres s'intéressent plutôt aux activités de sensibilisation et/ou sportive⁷.

Aussi, d'après plusieurs témoignages (essentiellement à Garango et Tenkodogo), des volontaires disent préférer intervenir dans les localités à fortes communautés parce qu'ils se sentent mieux accueillis et gardent souvent des relations plus durables après leur passage. Une volontaire (Yampaogo Nadège, âgée de 34 ans et volontaire à la Croix Rouge depuis 2004) affirme qu'elle maintient encore des liens forts avec certains bénéficiaires auprès desquels elle est intervenue en tant que volontaire. Cette reconnaissance bien qu'officielle l'encourage et l'oblige à poursuivre son activité et son engagement.

⁶ En réalité, il ne faudrait considérer comme volontaire que les personnes engagées et actives. Si l'écart entre les volontaires actifs et non actifs est aussi important, c'est parce qu'il y a une tendance dans les discours des acteurs à qualifier toute personne manifestant une intention d'engagement de volontaire. Par ailleurs, nous pensons que ces volontaires « non actifs » pourraient constituer des ressources (réseaux, compétences, etc) en fonction des besoins. C'est pourquoi dans nos recommandations, la question de réaménager les volontaires en différents statuts est pertinente. Les volontaires sont nombreux à manifester leurs intentions et disponibilités mais les actions de terrain mobilisent parfois un nombre restreint de volontaires si bien que les autres se découragent et se démotivent.

⁷ Comme relaté dans le rapport d'activités des états généraux du volontariat- CRBF (Nov 2015), p.4, il y a une faible représentation de la Croix-Rouge dans les départements et villages : les volontaires de la Croix-Rouge Burkinabé étant surtout concentrés à 85% dans les chefs-lieux des provinces. Il existe un ou deux volontaires sur place qui servent de relais pour les volontaires localisés dans les chefs-lieux de province.

3.5. LE SYSTEME DE GESTION DES COMITES PROVINCIAUX DE LA CRBF

La description que nous allons effectuer ne prétend pas constituer un audit organisationnel de la CRBF. Il relate une perception relativement subjective des individus et organes régionaux sur leurs rapports avec la coordination nationale. Il concernera quatre (4) points essentiels. Le premier consiste au traitement de l'articulation entre le local (comités provinciaux) et le niveau central (siège à Ouagadougou).

Les données servant de base à cette description découlent de la confrontation des perceptions entre le siège et les comités.

3.5.1. Le comité régional de la CR : l'articulation entre le niveau local et le niveau central

Les comités provinciaux enquêtés connaissent une longue histoire de volontariat et de relation de coordination avec le siège. Les constats sont les suivants :

- Le siège central coordonne les actions et les ressources sur l'ensemble des régions. Les comités provinciaux demeurent autonomes dans leurs actions et projets. Le siège apporte son soutien sous diverses formes dans les projets pertinents menés par les comités provinciaux.
- Les comités provinciaux manifestent dans leur majorité une posture d'attente vis-à-vis du siège. Pour certains, il s'agit de l'attente d'appui matériel dans la réalisation de leurs projets locaux, tandis que pour d'autres l'attente concernent également des orientations d'actions. Pour autant les relations de proximité entre les individus contribuent à réduire la désarticulation entre le niveau central et le niveau local.

De manière synthétique, on peut qualifier les rapports entre le niveau central et le niveau local comme s'inscrivant dans une quête d'efficacité d'action.

Constats	Rôles et fonctionnement du siège peu assimilés par les volontaires
	Concentration des rapports (siège-comité) et faibles rapports entre comités provinciaux
	Prise d'initiatives freinée par le sentiment de dépendance au centre

3.5.2. Les pratiques de recrutement

Par recrutement, nous entendons l'intégration de volontaires dans un vivier permanent. Il n'existe pas à proprement parler de période ou campagne périodique de recrutement. Le recrutement est le plus souvent ponctuel selon les besoins d'action sur le terrain.

Les volontaires s'acquittent d'une cotisation et obtiennent des cartes de membre. Les comités ne disposent pas d'un plan de recrutement, de formation.

Les modes d'entrée à la Croix-Rouge :

- *L'entrée par le biais de la formation ou autres compétences* : Certains sont entrés à la Croix-Rouge suite à la formation en premier secours (c'est une voie assez courante) ou dans le

domaine sanitaire et social. C'est la possession des compétences qui a suscité l'adhésion et l'engagement dans le volontariat ;

- *L'entrée occasionnelle* : Il y a également une entrée par l'occasion des interventions d'urgence (à travers les distributions de vivres, de sensibilisation). Les campagnes de sensibilisation contre la pandémie Ebola a mobilisé de nouvelles recrues. Certaines personnes ont découvert la Croix-Rouge à cette occasion et se sont engagées.
- *L'entrée par cooptation* : Certains sont également entrés par cooptation des responsables ou volontaires. Ils ne sont pas encore intervenus sur des actions mais ils sont dans l'attente de formation et d'occasion d'intervention.
- *L'entrée personnelle et volontaire* : Il y a également ceux qui sont venus volontairement pour des motifs personnels. Ils sont peu nombreux.

Les observations font état également :

- D'une part un noyau de volontaires actifs permanents et disponibles à tout moment
- D'autre part des volontaires engagés (formellement) mais peu disponibles pour les opérations courantes.

Cette différence d'engagement n'est pas propre à la Croix-Rouge et s'observe dans plusieurs organisations. Il peut être intéressant d'accorder à ces personnes des statuts différents. En effet lorsqu'un individu adhère à la Croix-Rouge en tant que volontaire, il s'engage en fonction de ses disponibilités actuelles. Cependant sa zone de résidence, son moyen de déplacement, son activité personnelle peuvent influencer son assiduité. Mais il reste quand-même une ressource potentielle en fonction de ce qu'il peut apporter à travers son réseau, ou via son implication en cas d'urgence.

En un mot, bien que les pratiques de recrutement ne soient pas formalisées, elles restent efficaces et répondent parfaitement aux besoins d'actions sur le terrain. La difficulté se situe au niveau du maintien des ressources humaines.

Il existe des personnes qui ont bénéficié de formations et qui ne sont jamais intervenues sur le terrain. Il existe également des volontaires disponibles mais démotivés par l'irrégularité des actions de terrain. En réalité, le potentiel d'activité est immense mais comme indiqué plus haut, certains comités sont dans une posture d'attente par rapport au siège. Cette posture réduit les initiatives prises localement et favorise la « fuite » des volontaires.

3.5.3. Les pratiques de gestion des volontaires

Les responsables des comités provinciaux font preuve de tact et de bon sens dans la gestion des volontaires. Perçu comme intermédiaire entre le siège et les volontaires, leur rôle est celui de « manager de proximité ». Ce rôle requiert une présence continue, le développement de relations de confiance, un investissement de ressources matérielles personnelles. C'est dire que les relations d'affinités participent à la gestion efficace des volontaires.

En outre, les responsables locaux usent de leur légitimité sociale pour « influencer » la mobilisation des volontaires. Le style de leadership est plutôt paternaliste. Cela engendre le sentiment d'être « en famille ».

Au titre des supports et outils mobilisés dans la gestion courante des volontaires, on peut retenir :

- *L'ancienneté et la légitimité* : plus les responsables sont anciens et plus ils ont une légitimité auprès de leurs volontaires.
- *La proximité identitaire et culturelle* : la proximité identitaire et culturelle entre les volontaires et ou entre le « manager de proximité » et les volontaires constitue un levier de gestion à prendre en compte.

- *L'implication des ressources personnelles* : plusieurs responsables engagent leurs propres ressources matérielles dans l'amélioration des conditions de volontariat.

On peut qualifier d'informel le mode de gestion des volontaires. Cependant ce mode de gestion s'avère efficace sur le terrain. La partie formelle du mode de gestion tend à se limiter à quelques réunions de mise au point parfois tenue une fois l'année.

<u>Les pratiques de gestion des volontaires</u>
Les pratiques de gestion des volontaires répondent à des logiques contextuelles et relationnelles. La légitimité du responsable local participe pour beaucoup dans le fonctionnement du comité. Cependant la logique verticale du système d'information interne à la CRBF peut fragiliser la position du président du comité en ce que les volontaires peuvent penser que ce dernier fait de la rétention d'information, ou qu'ils les manipulent.

3.5.4. Les stratégies relationnelles

Par stratégies relationnelles, il faut entendre les opérations de création, de développement de relations menées par les comités provinciaux et toutes les parties prenantes de l'environnement pour la concrétisation de leurs actions.

La position sociale du responsable du comité favorise la création d'un réseau. Il en résulte que la pérennité du réseau dépend du président.

Les stratégies relationnelles employées :

Les acteurs de l'environnement	Observations
Le réseau professionnel	Les responsables des comités et volontaires sollicitent leur environnement professionnel dans le cadre de la réalisation de certaines actions. Cependant il n'existe pas de système de capitalisation de cette ressource si bien qu'en l'absence de la personne assurant la mise en relation, la ressource devient inaccessible.
Les établissements scolaires	Les comités entretiennent des relations ponctuelles avec les établissements scolaires. Les élèves représentent un vivier potentiel de volontaires. Cependant ce public est assez volatile et soumis aux aléas de leur scolarité notamment en milieu rural.
Le réseau des comités provinciaux	Il existe peu de relations entre les comités provinciaux. Ces relations concernent quelques échanges ponctuels entre les responsables. Vu la diversité des contextes socio-économiques et politiques, des échanges d'expériences et de pratiques restent possibles entre certains comités. Un cadre formel régulier pourrait lancer cette dynamique.
Les institutions publiques	Les relations avec les institutions déconcentrées de l'État varient en fonction des localités ; ces relations reposent en partie sur l'histoire locale de la Croix-Rouge et des relations des responsables des comités. De manière générale, on peut noter que les comités locaux de la Croix-Rouge n'occupent pas les places qu'ils pourraient occuper au regard de leur rôle social. Il peut être intéressant d'envisager une redéfinition des rapports entre les comités et les collectivités locales.
Les relations avec les ONG et autres organisations privées	Malgré la forte présence de certaines organisations non gouvernementales sur le terrain, nous notons une faible collaboration avec les comités provinciaux. Cela peut s'expliquer par les divergences en termes de mode opératoire et par conséquent sur l'allocation des ressources. Cependant, il est possible pour les comités d'identifier sur leurs territoire un partenaire avec lequel ils peuvent renforcer leur légitimité ou visibilité.

Les stratégies avec les personnes ressources, leaders religieux et membres des communautés	Elle est plus courante et elle fait référence aux relations informelles que les membres des comités entretiennent avec des personnes ressources. Ces personnes ressources participent aux stratégies de mobilisation et d'habilitation des volontaires. Elles peuvent servir d'outil de communication pour la Croix-Rouge à condition qu'elles soient associées, invitées aux assemblées ;
Le réseau des parents, amis et connaissances	Ce réseau est très fortement mobilisé par les acteurs sur le terrain. Il garantit une rapidité et une efficacité des actions. Mais il peut laisser penser à une appropriation de l'organisation au profit d'un réseau privilégié. Cette pratique est à maintenir car il existe une crise de la confiance qui fait que les volontaires ne sont pas prêts à suivre n'importe quel leader. Un sentiment de suspicion (non justifié) veut que des leaders profitent des retombées des activités des volontaires.

De manière générale, on peut faire le constat qu'il existe une multitude de pratiques relationnelles opérées par les acteurs des comités provinciaux. Cependant ces pratiques dépendent fortement du facteur humain et ne sont pas capitalisées au profit de l'organisation entière.

A défaut d'une formalisation, ces stratégies pourraient faire l'objet de capitalisation.

Nous reviendrons sur ce point dans les recommandations.

Il est important que les comités se dotent, en fonction des opportunités d'actions au sein de l'environnement, d'une stratégie relationnelle avec les parties prenantes les plus pertinentes. Plus la logique de relations locales prendra de l'importance, plus les comités provinciaux acquerront de l'autonomie par rapport à l'entité centrale de la Croix-Rouge.

IV. ANALYSE ET FACTEURS EXPLICATIFS

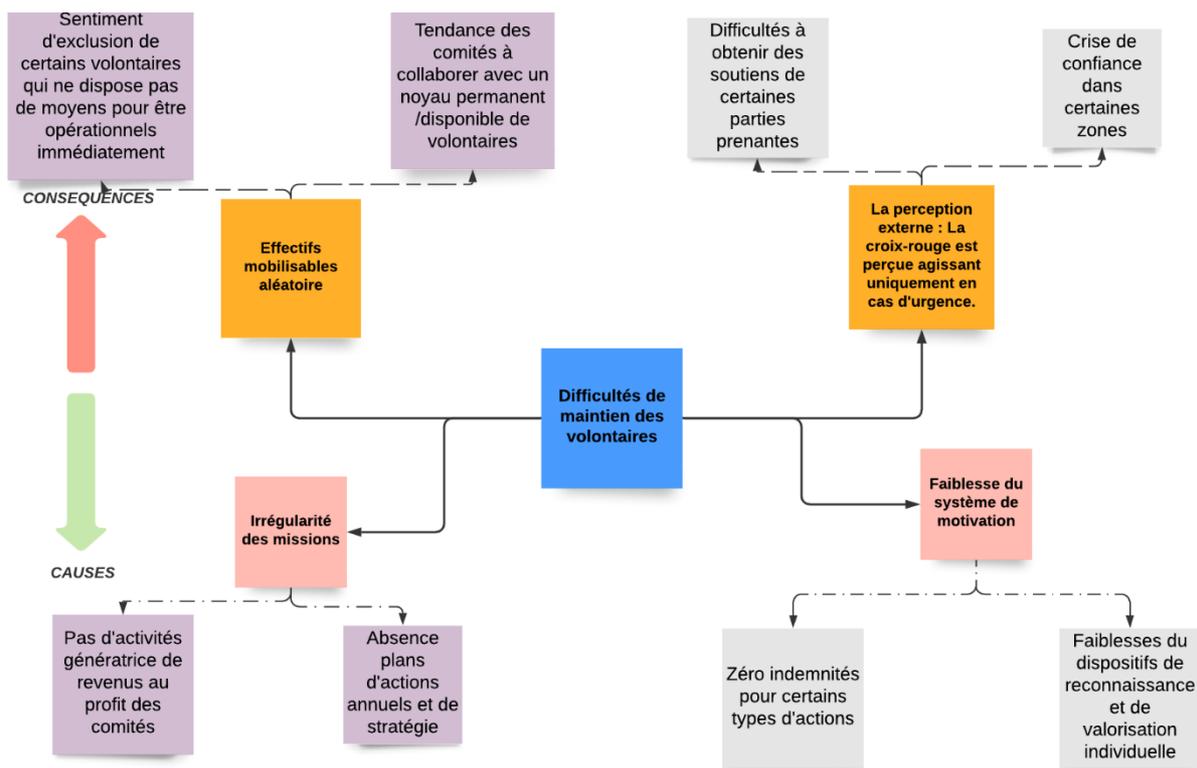
Nous avons opté pour une illustration visuelle à travers une réutilisation de l'arbre des problèmes. Ce schéma représente le problème ou la thématique centrale abordée. Les cellules du dessous indiquent les causes principales et secondaires. Celles du dessus indiquent les conséquences au problème central abordé.

Le schéma est donc à lire de manière suivante :

- Repérer le problème abordé (au centre en bleu)
- Explorer la première cause (partie inférieure droite)
- Comprendre les conséquences et les effets (partie supérieure droite)
- Explorer la seconde cause (partie inférieure gauche)
- Comprendre les conséquences et les effets (partie supérieure gauche)

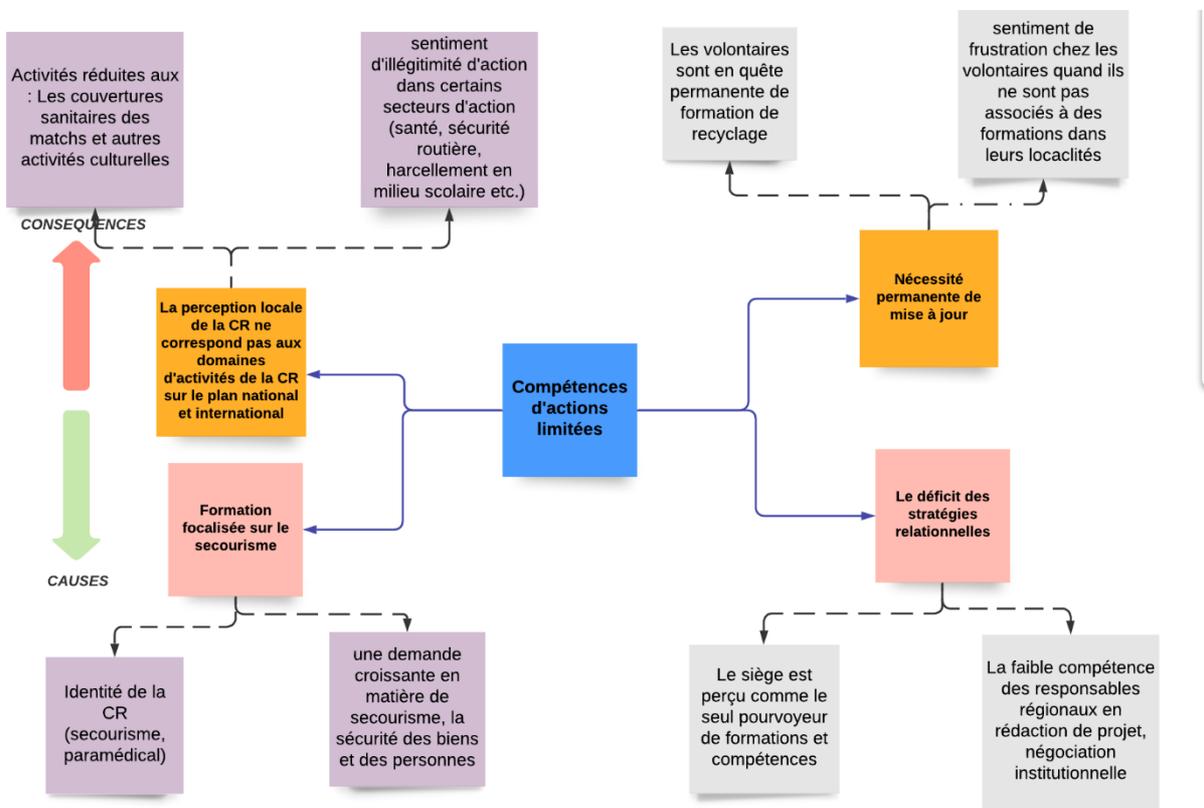
4.1. THEMATIQUE 1 : RECRUTEMENT ET MOBILISATION

A ce niveau, la problématique ne se situe pas au recrutement et à la mobilisation mais au maintien des effectifs sur la durée. Les intentions d'adhésion sont importantes au regard des effectifs réellement investis.



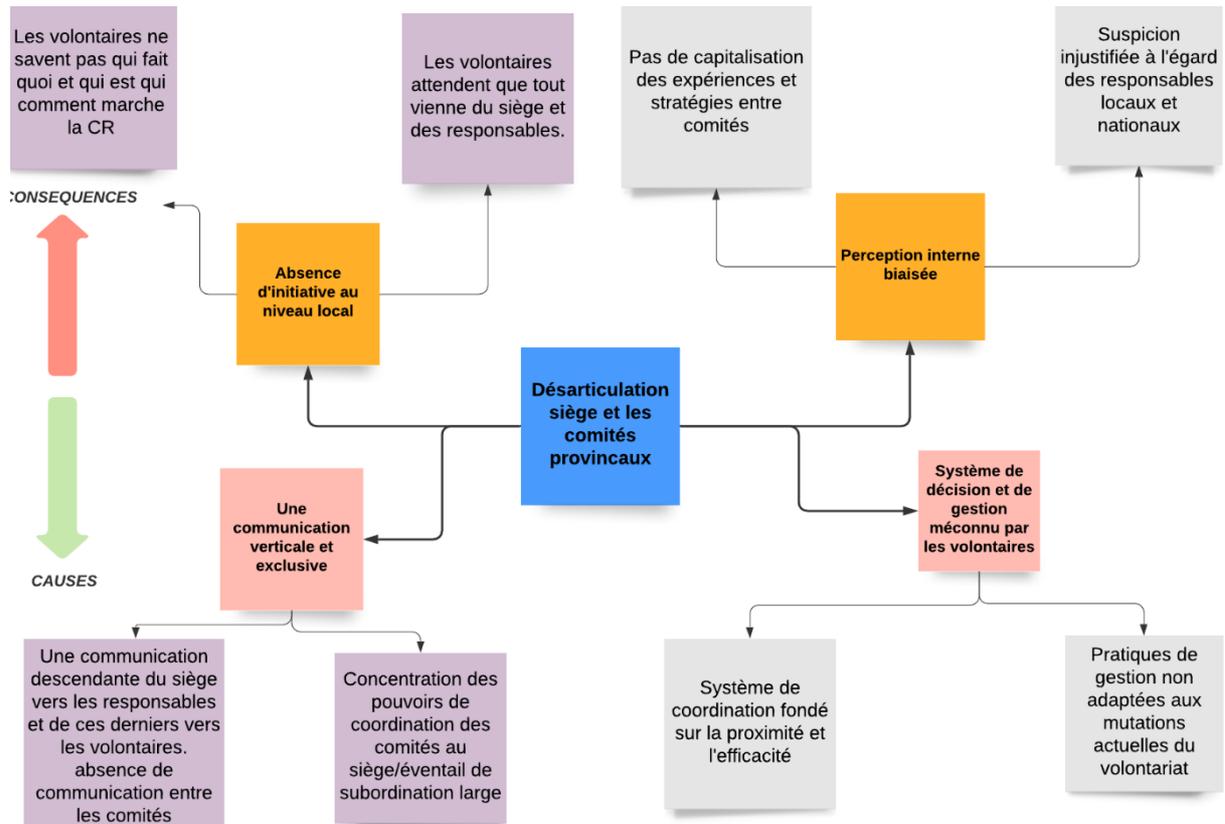
La difficulté de maintien des volontaires peut s'expliquer à la fois par la faiblesse du système de motivation (ce dernier ne repose pas que sur les ressources financières). Il repose également sur le dispositif de valorisation autant collectif qu'individuel en raison de la divergence des profils.

4.2. THEMATIQUE 2 : COMPETENCES ET LEGITIMITE



Les compétences d'action des acteurs sur le terrain sont limitées aux compétences acquises dans le secourisme. Cette compétence en sécurité et secourisme bien que pertinente et répondant à une demande croissante tend à réduire la perception externe de la CR. Par ailleurs, les besoins en termes d'action sont immenses, mais les agents ne se sentent pas toujours légitimes dans les secteurs dans lesquels ils n'ont pas reçu de formation.

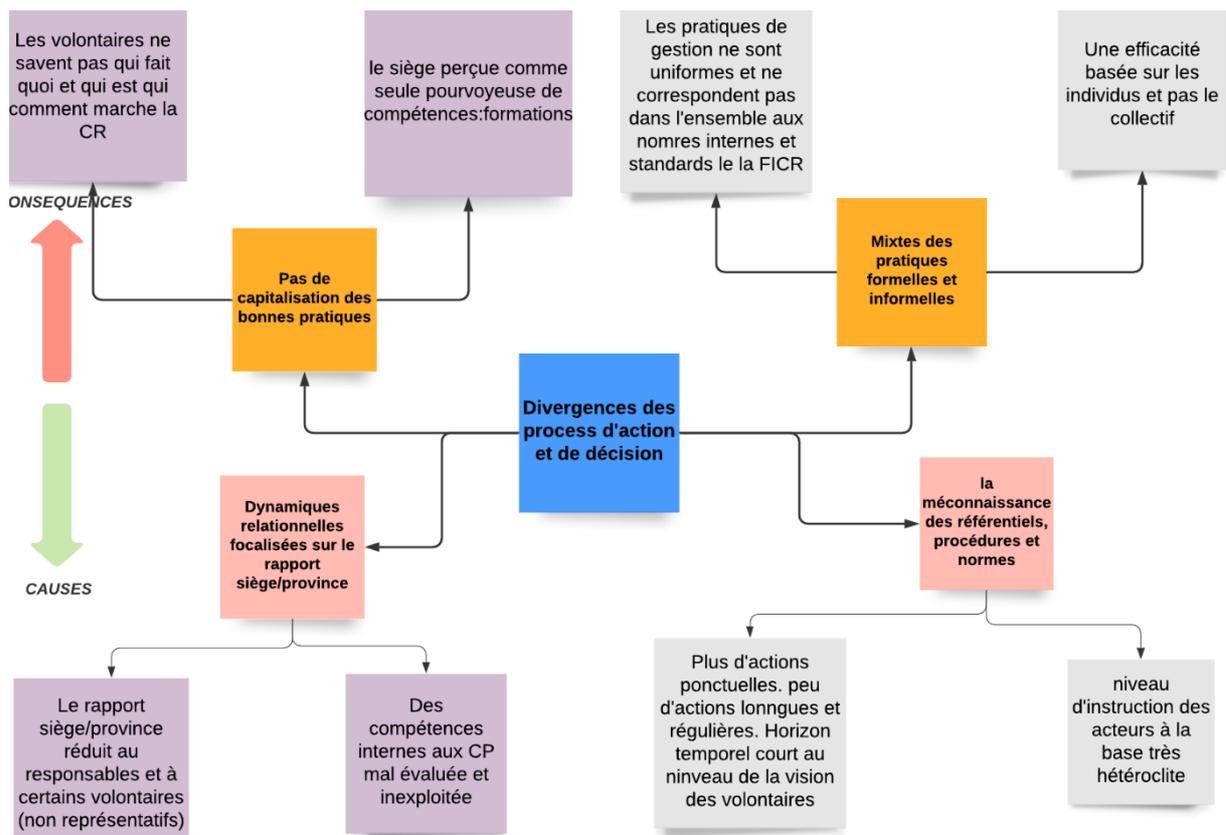
4.3. THEMATIQUE 3 : LE SYSTEME DE COORDINATION



En parlant de désarticulation entre la gestion centrale et la gestion locale, nous partons de la perception des volontaires. Ces derniers ne connaissent pas bien le système de décision et de gestion mise en œuvre au sein de l'organisation nationale de la CR, si bien que leur perception des rapports humains est biaisée.

En outre, la fonction de président de comité tend à concentrer les fonctions de communication, de gestion et bien d'autres compétences.

4.4. THEMATIQUE 4 : PROCEDURES D'ACTION ET DE DECISION



Une des questions évaluatives consistait à savoir si la gestion effective des volontaires est conforme aux politiques et procédures de la CRBF. L'investigation nous permet d'observer une divergence dans les procédures d'actions des comités et une asymétrie d'information sur les procédures.

Les acteurs du siège ont une bonne connaissance des politiques. Cependant l'application de ces procédures est inégale d'un comité à un autre. En dehors des zones qui bénéficient d'un projet officiel et encadré, les autres comités agissent en dehors des politiques.

Pour autant leurs actions demeurent efficaces. C'est dire que la priorité est essentiellement accordée aux actions à court et moyen terme.

La problématique dans la coordination des comités, c'est l'harmonisation des procédures d'action en fonction de la spécificité de chaque province. Cela n'est pas évident en raison de la disparité des activités et de la disponibilité des responsables locaux. Paradoxalement, si les responsables locaux sont peu disponibles, c'est aussi parce qu'ils exercent des activités desquelles ils tirent leur légitimité ou qui génèrent des revenus qu'ils affectent souvent aux actions de la Croix-Rouge.

Pour finir, cette observation questionne la pertinence de la répartition des comités par province. En quoi l'échelle de la province est-elle pertinente pour la coordination des actions de la CRBF ? S'il est pertinent de maintenir les comités à l'échelle provinciale, il pourrait être efficace d'identifier des référents communautaires (au niveau des départements ou village), qui seraient issus des communautés de base, et non des chefs lieux de province.

En contrepartie, il faudrait accorder plus de compétences administratives aux comités provinciaux (l'édition des attestations de formation, la formation en secourisme, l'édition des cartes d'adhésion etc.), sous le contrôle du siège.

En fine, il faudrait inciter certains comités provinciaux, en raison de leur proximité ou de la similarité de leurs contextes socio-économiques, à s'associer pour former un comité régional (même si cette échelle n'est pas encore statutaire).

V. CONCLUSIONS ET ENSEIGNEMENTS

Le volontariat à la Croix Rouge connaît de nombreuses évolutions depuis plusieurs années au Burkina Faso. Cette évolution se traduit par une forte baisse du nombre de volontaires enregistrés au niveau des différents comités, par la disponibilité de ses volontaires, et par l'apparition d'une nouvelle catégorie de volontaires avec un niveau de scolarisation plus élevé.

A tous ces points, il convient de retenir que la perception des volontaires notamment par les bénéficiaires est un facteur qui a une forte emprise sur la pérennisation des volontaires. Toutefois, ces perceptions varient du contexte urbain au contexte rural. En effet, la majorité des volontaires est influencée/motivée par la perception/reconnaissance directe des bénéficiaires.

Au terme de la mission d'évaluation d'apprentissage auprès des volontaires, des comités provinciaux et acteurs du siège de la CRBF, il en ressort que :

1. les comités provinciaux affichent un dynamisme mais qui manquent de moyens et de stratégie pour mettre en place un dispositif d'autonomisation⁸ ;
2. le comité national est présent auprès des bureaux provinciaux mais le mode gestion des comités urbains (comme Ouagadougou) ne semble pas satisfaire les volontaires.
3. les responsables des comités provinciaux ne sont pas toujours disponibles et les pouvoirs ne sont pas toujours transférés à d'autres volontaires.
4. Il existe une catégorie de volontaire très variée et de plus en plus jeune mais faiblement disponible du fait du manque d'un système d'action et de motivation régulière.
5. Une articulation des actions des comités avec les collectivités territoriales, mais aucun dispositif d'accompagnement, de reconnaissance et/ou de valorisation des volontaires par les autorités locales, des services déconcentrés et des systèmes traditionnels ;
6. Un dispositif organisationnel relativement vieilli, basé sur de habitudes acquises mais efficace pour les actions ordinaires et traditionnelles de la CRBF
7. Des modes de recrutement et de gestion des volontaires non adaptés aux réalités actuelles du volontariat, et à la typologie des volontaires et aux moyens de communication.
8. Des actions des volontaires utiles aux populations et bien appréciées par les bénéficiaires ;
9. Un faible niveau de formation et d'information des volontaires (notamment en milieu rural) sur les valeurs et principes de la Croix Rouge et sur le rôle, responsabilité et attribution d'un volontaire.
10. Une perception interne biaisée en raison du problème de circulation des informations et une perception externe réduite en raison de l'irrégularité des actions des comités.

Toutefois, la poursuite de la sensibilisation est nécessaire pour accroître la mobilisation des volontaires et l'appropriation des valeurs et principes de la Croix Rouge.

La Croix-Rouge a un grand rôle à jouer dans le contexte actuel au Burkina Faso. Les problématiques sécuritaires et sanitaires (qui s'accroissent avec l'avènement de la pandémie du Covid 19) vont demander certes des moyens financiers et matériels. Cependant le point critique de l'action humanitaire demeure la dimension organisationnelle.

Cette étude d'apprentissage bien qu'elle n'ait pas concerné l'ensemble des comités provinciaux, a tout de même abouti au fait notoire que la Croix-Rouge burkinabè est composée d'hommes et de femmes

⁸ Ces comités rapportent que chaque année, ils sont sollicités par le siège pour rédiger un projet ou plan d'action, et que le siège ne donnerait aucune suite. Ils aimeraient comprendre pourquoi, afin de s'améliorer dans l'expression de leurs besoins.

qui agissent dans des conditions matérielles relativement difficiles. En dépit de cela, les résultats sont appréciables. La perception des communautés bénéficiaires est positive et les acteurs territoriaux accordent du crédit à l'organisation de la CRBF et le capital « image marque » de l'organisation internationale de la Croix-Rouge est encore ancrée dans les représentations des acteurs institutionnels et collectivités territoriales.

La réduction des dissonances au sein de l'organisation (entre le haut et le bas), l'implication des collectivités et services déconcentrés de l'État dans l'appareillage d'action communautaire reste une priorité sinon une urgence.

L'esprit du volontariat (libre, bénévole et sans attente de rémunération matérielle) existe. Cependant la valorisation des actions à travers l'intégration des dispositifs traditionnels, coutumiers et religieux permettrait d'équilibrer le système de motivation.

VI. AMELIORATION SOUHAITABLE (RECOMMANDATIONS)

RECOMMANDATIONS GENERALES							
RECOMMANDATIONS	OBJECTIFS	ENTITE CONCERNEE	RESPONSABLES IDENTIFIES	MODALITES D'ACTION	DEGRE DE PRIORITE		
					Bas	Moyen	Élevé
a) Élaborer un plan stratégique d'autonomisation par comité ou par région	Développer une activité génératrice de revenus au service des comités, Réduire la dépendance financière au siège, Réduire l'attente extérieure de financement des action ordinaires.	CRBF CRB	Le secrétaire général Le Responsable du Service Volontariat et ses adjoints Directeur Évaluation et Planning de la CRBF Point focal CRB	Définir des critères de sélection des comités en fonction de ressources déjà disponibles, Définir la gestion de ces AGR (externalisée) ou interne, Définir la ventilation des recettes, Identifier un commissaire aux comptes indépendant.			
b) Valoriser l'existant (ressources matérielles)	Éviter le surinvestissement, Exploiter les ressources disponibles.	CRBF CRBF	Les responsables des comités provinciaux Point focal CRB	Élaborer un canevas d'inventaire des équipements, (équipements mobilier et immobilier) et faire remplir par les responsables provinciaux, Identifier les régions prêtes à porter un projet d'autonomisation.			
c) Renforcer le système de motivation aux dispositifs formels de reconnaissance	Valoriser l'action communautaire par des dispositifs (formels informels), Compenser les frustrations relatives au faible montant des indemnités.	CRBF	Les responsables des CP Le RNV Les communautés bénéficiaires (leaders religieux, collèges, lycées, district sanitaire, mairie et club de sport)	Lettre de reconnaissance, cérémonie bisannuelle de nomination du volontaire le plus actif, félicitations de la scolarité pour les élèves, attestation d'expérience pour les demandeurs d'emploi etc., Favoriser la rotation aux fonctions de responsables de comités, Valoriser les expériences des responsables de comité/volontaires auprès du siège dans des missions de conseils et d'assistance, Valoriser les leader religieux et coutumier en leur donnant le statut de volontaire d'honneur.			

d) Favoriser des dynamiques d'action par genre/ âge	Valoriser les différents modes de volontaires (chez les plus jeunes (12-18 ans) en cours de scolarisation et chez les femmes actives, Rendre la CR visible au sein des Universités et écoles supérieures.	CRBF	Les responsables des CP	Une Référente féminine au niveau provincial, Un référent CR junior au sein des écoles et clubs de sport.			
e) Adapter les modes de recrutement aux nouvelles technologies et aux profils les plus pertinents	Accroître le nombre de volontaire instruits (min collègue), Rendre l'action de la CRBF visible, Favoriser les échanges entre volontaires de différents CR.	CRBF CRB	Le Responsable du Service Volontariat et ses adjoints Les points focaux des Croix-Rouge partenaires	Une page Facebook dédiée au recrutement (et appels à formations), Un profil Instagram pour diffuser des images par périodes.			
f) Créer des statuts de volontaires en fonction des profils	Prendre en compte la diversité des situations socioéconomiques et des contraintes personnelles des volontaires	CRBF	Le Responsable du Service Volontariat et ses adjoints Les responsables des CP	Créer des profils volontaires (Volontaire Impliqué et Permanent-VIP), Volontaire Engagé et Réactif (VER), Volontaire Expert (exclusivement pour le volontariat de compétence).			
g) Diversifier l'objet du volontariat	Favoriser le volontaire (hors terrain), Favoriser les actions d'entraide entre les volontaires (de volontaire à volontaires).	CRBF CRB	Les coordinateurs thématiques Représentants des partenaires du Mouvement CRCR	Identifier les compétences disponibles en interne (chez les volontaires, partenaires).			
h) Contrôler les actions de terrain.	Favoriser la remontée régulière d'information Encadrer les actions de terrain	CRBF Représentation communauté bénéficiaires Collectivités locales	Les responsables des CP Le Responsable du Service Volontariat et ses adjoints	Chaque activité = une feuille individuelle de route avec compte rendu et observations individuelles. Ce canevas est visé par au moins un correspondant local (hors CR)			

i) Développer davantage des compétences.	Renforcer les pôles de compétences, Favoriser le transfert de compétence entre CP.	CRBF CRB	Les coordinateurs thématiques	Proposer des formations en dehors du secourisme (harcèlement scolaire, sécurité routière, entrepreneuriat féminin, etc.), Organisées en fonction des secteurs (voir plan stratégique 2016-2020. p.25).			
j) Capitalisation des ressources interne	Favoriser la circulation horizontale des informations, Partager les bonnes pratiques et expériences, Faire connaître les procédures d'action, Tout volontaire instruit doit savoir « qui est qui » et « qui fait quoi » et le fonctionnement de la CR.	CRBF	Le Responsable du Service Volontariat et ses adjoints Les coordinateurs thématiques	Créer un Wiki CR : plateforme en ligne avec toutes les FAQ (foire aux questions des volontaires), Un groupe Facebook d'information interne, Ou un catalogue périodique disponible auprès des CP.			
k) Changer la perception par le discours et le langage	Mettre en avant les valeurs d'entraide sociale et communautaire, Adopter une terminologie qui reflètent la philosophie de l'organisation, Changer la perception institutionnelle et locale de la CR.	CRBF CRB CRCR	Tous les acteurs (internes et externes)	« Aide communautaire » plutôt que volontariat (cf. Étude mondiale sur le volontaire, 2016) / « Citoyen engagé » pour la communauté (CEM) plutôt que volontaire pour la Croix-Rouge/ « Référent provincial/départemental, villageois » plutôt que président de comité provincial « Antenne provinciale » /, « Groupe d'Initiative et d'intervention communautaire » (G2iC) plutôt que comité, Antenne centrale/nationale de la CR au lieu de siège.			

RECOMMANDATIONS ADRESSEES A LA CRB DANS LE CADRE DE SON APPUI A LA CRBF							
RECOMMANDATION	ACTIONS POSSIBLES	EXEMPLES (non exhaustifs)	PARTENAIRES A MOBILISER	CONDITIONS D'opérationnalisation	DEGRE PRIORITE		
					Bas	Moyen	Élevé
1. Appui à l'élaboration d'un plan stratégique d'autonomisation de la CRBF (au niveau)	Financer les investissements immobiliers et L'acquisition d'équipements	Création d'une auto-école/auberge de jeunesse de la Croix-Rouge à Dédougou, Création de Point Croix-Rouge (Kiosque) à Kaya, Création d'un centre d'apprentissage et d'éducation populaire à Dédougou.	CRBF	Uniquement pour les comités disposant de siège avec des acquis valorisables			
2. Faciliter les actions de terrain	Financer les moyens de communication et/ou de déplacement, Inciter un partenaire dans le secteur des hydrocarbures à accorder une remise spéciale aux agents de la Croix-Rouge en échange d'une valorisation de sa politique RSE.	Une flotte de communication au profit des volontaires en zone de crise, Un tricycle par comité provincial, Des bons d'essence ou remise spéciale pour missions de terrain.	Les réseaux de télécommunication Les entreprises d'hydrocarbures	Valider le mode de gestion l'ensemble des acteurs (volontaires et responsables)			
3. Favoriser les dynamiques de volontariat par genre/âge	Appui organisationnel	Créer un système d'échange entre jeunes secouristes Belges et burkinabè – (à partir de la plateforme numérique cf. Recom 6)	Les écoles (collèges, lycées, universités) Ministère de la Jeunesse et de la	Un référent national CR Junior, Une référente nationale de la CR Féminine.			

		Dons de matériels, Créer un organe junior de la CR (à l'échelle nationale ou des 13 régions).	Promotion de l'Entrepreneuriat des Jeunes				
4. Renforcer les capacités des acteurs (responsables des comités provinciaux)	Plan de renforcement des capacités et de diversification des compétences Apporter financement	Organiser des ateliers de gestion de conflits, en négociation et plaidoyer institutionnelle, rédaction de projet et mobilisation de soutiens et financements privées, Équiper les comités enquêtés d'un « kit » de secrétariat (un bureau, un ordinateur fixe, une imprimante, un tableau blanc magnétique effaçable.	CRBF (Les volontaires et administrateurs qualifiés) Les volontaires de la CRB (avec expérience en contexte africain) Les chargés de sponsoring des entreprises minières et BTP	Exploiter les compétences/expériences interne dans la mise en place de ces formations. Les responsables des comités de Réo, de Dé			
5. La diversification des compétences d'actions	Apporter un financement	Financer des ateliers de formation à l'endroit des volontaires Sécurité routière, le harcèlement sexuel en milieu scolaire La transformation agro-artisanale La prévention de la prostitution	Les collectivités territoriales Associations professionnelles Les ONG	Les compétences ciblées doivent aider à la fois à diversifier les actions de terrain des volontaires, mais également contribuer à développer des activités génératrices de revenus au niveau des CP.			
6. La capitalisation des ressources internes	La création d'une plateforme numérique (différent du site internet) avec l'annuaire des volontaires, l'état des projets en cours, formation numériques internes.	Une application Web accessible par téléphone Android pour le monitoring des actions de terrain.	Un développeur web Un expert en design de système d'information	Identifier un référent interne selon la compétence ou un partenaire externe.			

ANNEXES

Annexe 1 : Mission de terrain Comité Provincial du Bazega



Annexe 2 : Mission de terrain Comité Provincial du Mouhoun



Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées⁹

Localités	N°	Nom et Prénoms	Sexes		Fonction/statut	Contact
			F	M		
KOMBISSIRI	01	OUEDRAOGO Mahamad		x	Membre du bureau	79 11 02 93
	02	OUEDRAOGO Moussa		x	Membre du bureau	78 40 16 00
	03	KOURAOGO Mahamadi		x	Membre du bureau	75 17 35 15
	04	ZOUGRANA Alyséta	x		volontaire	67 29 29 17
	05	SAKANDE Adissa	x		volontaire	72 45 44 44
	06	ILBOUDO Mahamoudo		x	Volontaire	75 52 65 06
	07	KAFANDO Moussa		x	volontaire	75 56 31 78
	08	OUEDRAOGO Angèle	x		volontaire	69 86 89 96
	09	SAWADOGO Rasmata	x		volontaire	79 72 45 03
	10	OUEDRAOGO Karim		x	volontaire	61 57 49 02
	11	COMPAORE Idrissa		x	volontaire	78 74 68 92
	12	TIENDREBEOGO Salif		x	Membre du bureau	78 56 40 31
	13	ZEBA Adissa	x		volontaire	79 94 24 53
	14	TIENDREBEOGO Rasmata	x		volontaire	79 19 28 47
	15	COMPAORE Mohamed		x	Membre du bureau	76 0682 51
	16	NIKIEMA Asséta	x		volontaire	65 29 36 69
	17	CONGO Ahrouna		x	Membre du bureau	76 26 36 04
	18	NIKIEMA Balkissa	x		Membre du bureau	78 34 33 41

⁹ Cette liste ne compte que 104 noms (sur les 114 personnes rencontrées), certains participants aux focus groups ayant omis de compléter les feuilles de présence.

	19	KAFANDO Ahmado		x	volontaire	79 30 14 08
	20	KABORE Neimatou	x		volontaire	57 41 73 52
	21	BAGA Mimi	x		volontaire	57 45 15 02
	22	COMPAORE Zeinabo	x		Membre du bureau	79 91 68 12
	23	CONGO Ahmed		x	Membre du bureau (président)	78 74 68 99
	24	GUIGMA Sarata	x		volontaire	69 10 57 85
	25	NIKIEMA Salissa	x		volontaire	78 56 72 37
	26	SAWADOGO Adama		x	volontaire	71 17 58 13
	27	CONDE Alizéta	x		volontaire	56 45 78 16
	28	CONOBO Marceline	x		volontaire	79 75 27 14
	29	COMPAORE Safiata	x		volontaire	68 32 43 93
	30	ROUAMBA Saidou		x	volontaire	76 27 99 41
DOULOUGOU	01	OUEDRAOGO Salfo		x	volontaire	75 85 34 90
	02	OUEDRAOGO W Larissa	x		volontaire	77 96 01 53
	04	KIEMDE Tasséré		x	volontaire	64 51 45 45
	05	GUIDMA Estelle	x		volontaire	74 13 28 47
	06	NIKIEMA Claude		x	volontaire	74 81 84 85
	07	TIENDREBEOGO Elisé		x	volontaire	07 54 78 64
	08	CONVOLVO Téné	x		Membre du bureau (trésorière)	69 81 74 94
	09	ILBOUDO Hamidou François		x	Membre du bureau (président)	76 97 12 81
	10	TIENDREBEOGO Tibo		x	Membre du bureau (SG adjoint)	75 58 45 10
	11	WANGRAWA Dominique		x	Membre du bureau (chargé information)	75 745 40 23

	12	ILBOUDO Barthélemy		x	Membre du bureau	79 95 14 49
	13	ZIDA Casimir		x	Membre du bureau (secrétaire)	78 98 28 10
	14	OUEDRAOGO Justin		x	Membre du bureau	55 94 40 36
IPELCE	01	ILBOUDO Paul		x	Membre du bureau (vice-président)	76 69 97 06
REO	01	YARO Nekpiezin		x	volontaire	73238792
	02	BADO Bapio Alfred		x	Volontaire	72068162
	03	BADOLO Amidou		x	volontaire	70990839
	04	BAMOUNI Marcie Marcelle		x	volontaire	73750853
	05	BADOLOU Sada		x	volontaire	60968397
	06	BADO Amadou		x	volontaire	71258114
	07	BADOLO Abou		x	volontaire	71868000
	08	BADOLO Brahima		x	volontaire	71687376
	09	BAYALA Rodrigue		x	volontaire	71235191
	10	TOE Luc		x	Volontaire	73862435
	11	NDO David		x	Volontaire	70 95 32 37
	12	BATIONO Serge		X	Volontaire	78393970
	13	BAPINE bapio		x	Personne ressource (Personne âgée ex volontaire CR)	
	14	BADO Baya Gustave		x	Président du comité	76461561
Kaya	1	OUEDRAGO Maria	x		Volontaire, Membre du bureau, Trésorière	71574209
	2	SANA Adama		x	Volontaire SGA	70982260
	3	TAMBOURA Aboubacar		x	Volontaire	71827131
	4	SAWADOGO Adama		x	Volontaire	

	5	GANSONRE Inoussa		x	Volontaire	
	6	OUEDRAOGO François		x	Volontaire	71048447
	7	BONKOUNGOU Maxime		x	Volontaire	78464535
	8	Sawadogo Mady, (Boussouma)		x	Volontaire	76784010
	9	Ouédraogo Fatou	x		Volontaire	
DEDOUGOU	1	BONKIAN Gaston		x	Président du comité	70278552
	2	OUMAROU Sidibé		x	Volontaire, responsable des volontaires	70086960
	3	SOARE Harouna		x	Volontaire	70826906
	4	BADINI Ousmane		x	Volontaire	72098487
	5	SIA YAWAPAN Augustin		x	Volontaire	72631682
	6	SANOU Issa		x	Volontaire	71532073
	7	BONKIAN ALEX		x	Volontaire	71696049
	8	TRAORE Ben Amadou		x	Volontaire	63253061
	9	KONATE SAFIATA		x	Volontaire	68172807
TENKODOGO	1	KERE Moumouni		x	Président	70192007
	2	PILABRE Armand		x	Secrétaire Général	70111819
	3	DARGA Adama		x	Volontaire	76583545
	4	ZOURE Oumarou		x	Volontaire	76747456
	5	RAMDE A.Marie	x		Volontaire	76407340
	6	KERE Guémilatou	x		Volontaire	62483530
	7	SOUGUE B.Carine	x		Volontaire	77457217
	8	GULBANE Chantal Odilia	x		Volontaire	73405512

	9	SIBENE Arsène		x	Volontaire	73253293
	10	YEMBONE Pierre		x	Volontaire	71444458
	11	KERE Dramane		x	Volontaire	70129440
	12	SOMDA Yirbèloré		x	Volontaire	72247378
	13	KERE Ousmane		x	Chargé des Volontaire	75161831
	14	KOANDA Tasséré		x	Membre du comité	70238747
	15	NADIOUBA Adama		x	Volontaire	71051333
	16	YAMYAOGO Nadège P	x		Trésorière (Volontaire)	70291779
GARANGO	1	GOUERI Théophile		x	Secrétaire Général	76449912
	2	ZOURE Kouda		x	Adjoint jeunesse	76747458
	3	DARGA Adama		x	Président	76583545
	4	ZOURE Oumarou		x	Secours et Assistant	76747456
	5	BAMBARA Eric Marie Noel		x	Président jeunesse	76085185
	6	BAMBARA Dimpaga Marceline Angéline	x		volontaire	70511900
OUAGADOUGOU	01	KABORE Emmanuel		x	Chargé de volontariat CRBF	70323543
	02	Yata Adiaara	x			76630622
	03	Lingué-Lingué Idrissa		x	Volontaire, président bureau local arrondissement 10	78802124
	04	OUEDRAOGO Nadège	x		Volontaire membre bureau local arrondissement 11	66854423
	05	KABORE Ousmane		x	Volontaire (ancien salarié d'un projet de la CRB)	70032504
	06	MIRKO Tommasi		x	Représentant pays CRB au Burkina Faso	62694650

Annexe 4 : Outils de collecte

Annexe 4.1 : Guide d'entreprise, personne ressource et communauté locale

1. Quelles sont les formes traditionnelles de travail bénévole ?
2. Traditionnellement, comment mobilise-t-on des volontaires pour faire du travail solidaire ?
3. Peut-on encore aujourd'hui faire recours à ces outils de mobilisation ?
4. Le travail solidaire au profit de la communauté est surtout :
 - Ponctuel / occasionnel (à la demande)
 - Permanent
 - Saisonnier (court terme)
5. Quest-ce qui motive les jeunes, les actifs à s'engager dans une mission de solidarité ?
 - La valorisation sociale (la perception des autres)
 - L'intégrité de la personne/des personnes bénéficiaires
 - La pression des anciens
 - Une récompense matérielle
 - Le pouvoir de la chefferie traditionnelle
 - Le pouvoir du guide spirituel (selon la religion)
 - L'attente d'une action solidaire en retour
 - Autres : (précisez)
6. Actuellement quels sont les évènements/situations où l'engagement volontaire est plus important dans la communauté
 - Le travail des champs (culture/récoltes)
 - L'organisation des funérailles, enterrement
 - L'organisation des fiançailles, mariages, baptême
 - Sinistre matériel individuel/collectif (incendie, inondation etc.)
 - Chantier d'intérêt communautaire (routes, écoles, hangar public, puits etc.)
 - Seulement les travaux d'intérêt religieux (mosquées, églises, etc.)
 - Les fêtes de fin d'années et autres fêtes
 - Activités politiques (campagnes et autres)
 - Aider des malades, accidentés etc.
 - Autres

Annexe 4.2 : questionnaire initial volontaire

1. CRBF : Région géographique

2. Je suis :

- Un homme
 Une femme

3. Mon âge

- Moins de 25 ans
 25 à 34 ans
 35 à 49 ans
 50 ans et plus

4. Ma situation matrimoniale

- Célibataire sans enfants
 Vie maritale sans enfants
 Vie maritale avec enfants

5. Mon niveau d'études

- École primaire (niveau CEP)
 École Secondaire (Niveau BEPC)
 École Secondaire (Niveau BAC)
 Études supérieures, Universitaires
 Non Scolarisé
 Alphabétisé en langue locale
 Autres : (précisez)

6. Mon activité en dehors de la CRBF

- Salarié (fonctionnaire)
 Salarié (secteur privé)
 Non salarié (indépendant)
 Sans activité, sans revenus

7. Ma croyance religieuse

- Catholique
 Musulman
 Protestant
 Animiste (croyance traditionnelle)
 Autres

8. Quelle est ma mission à la Croix-Rouge

9. Combien d'années d'engagement à la Croix-Rouge ?

Si plus de dix ans, cochez 10- moins de 1 an, cochez 0

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

10. Ma mission est-elle :

- Ponctuelle (à la demande)

- Permanente
- Saisonnière
- Autre

11. Pourquoi je me suis engagé à la CR ?

- Pour servir ma communauté
- Le fait d'intervenir dans une organisation comme la CR
- Pour bénéficier de formations
- Pour avoir une occupation

12. En tant que volontaire de la CR, qu'est-ce qui me motive le plus au quotidien ?

	0	1	2	3	4	5
La rémunération et autres avantages matériels						
La culture et les valeurs de la CR						
La valorisation sociale (la perception des autres, de la communauté)						
la nature des missions que vous effectuez au quotidien (aider les autres)						
L'acquisition d'une expérience professionnelle/employabilité)						
La relation avec les collègues (travail en équipe)						
Se faire des relations						

13. Quels sont les facteurs d'insatisfaction possibles

- Stress, charge de travail
- Insécurité au travail
- Indemnités
- Système de gestion (relation avec le responsable)
- Manque de moyens (matériels) de travail
- Autres (précisez)

14. Quel sens personnel accordez-vous à votre mission à la croix rouge ?

VOLET 2- LA PERCEPTION SOCIALE : Comment suis-je perçu en tant que volontaire (par mes proches, au travail, par la communauté bénéficiaire)

15. Le regard des autres sur mon engagement compte-t-il dans ma mission ?

- OUI (Le regard des autres participe à ma motivation)
- NON (le regard des autres ne participe pas à ma motivation)

16. Le regard de la communauté bénéficiaire

17. Le regard de mon entourage (Parents, Amis, Connaissance) sur mon engagement volontaire

18. Les rapports avec les collègues CRBF (Comment suis-je perçu au travail)

18. Quelle est la perception la plus déterminante dans mon engagement volontaire

	0	1	2	3	4	5
La perception de mon entourage (Parents, Amis, Connaissances)						
La perception de la communauté bénéficiaire						
La perception avec mes collègues de travail						

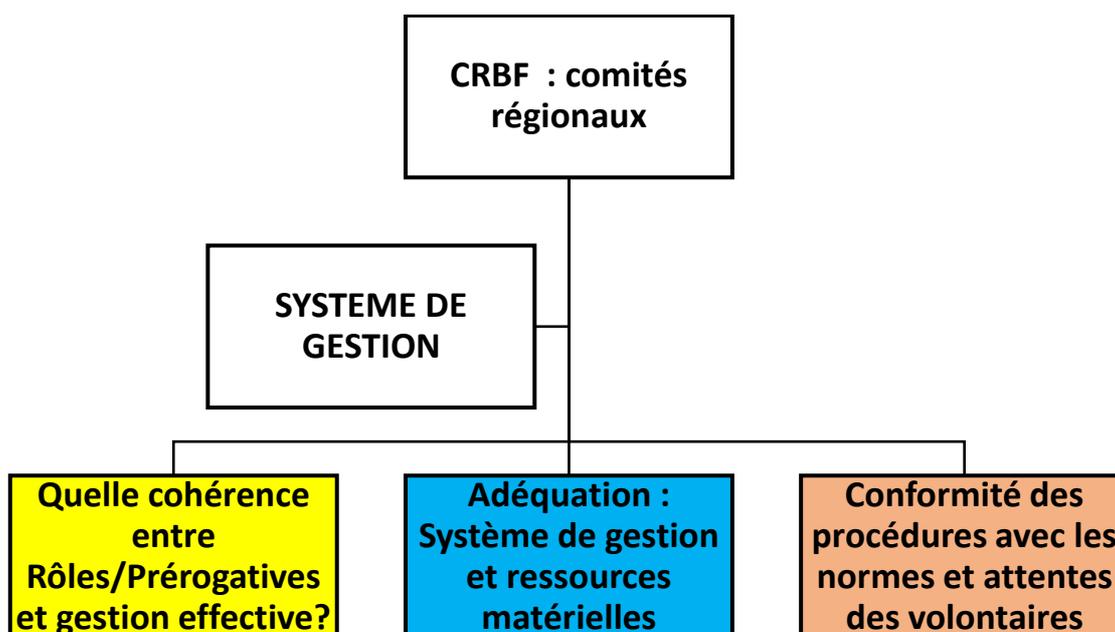
Annexe 4.3 : Guide d'orientation Système de gestion

GUIDE A SUIVRE POUR LES ENTRETIENS AVEC LES RESPONSABLES DES COMITES REGIONAUX
CRBF + SIEGE OUAGA

QUESTIONS EVALUATIVES (TDRs)

RÔLES DES COMITES PROVINCIAUX
<ol style="list-style-type: none"> 1. QUELS SONT LES RÔLES DES COMITES REGIONAUX (dans la planification, recrutement, formation, suivi, reconnaissance ?) 2. <i>Comment cette gestion est effectuée dans la pratique ? (Description du système de recrutement, formation, motivation etc.</i> 3. CES PREROGATIVES SONT-ELLES ADÉQUAT AVEC LES MOYENS MIS A DISPOSITION ? 4. LES RESPONSABLES DES COMITES REGIONAUX SONT-ILS SATISFAIT DE CETTE REPARTITION DES ROLES

PROCEDURES DE GESTION
<ol style="list-style-type: none"> 1. LA GESTION EFFECTIVE EST-CONFORME AUX PROCEDURES DE LA CRBF ? 2. LA GESTION EST-ELLE ADEQUATE AVEC LES STANDARDS DE LA FICR ? DU CRCR 3. EN ADEQUATION AVEC LES CAPACITÉ (HUM, FIN, LOGIS, TECH) DE LA CRBF ? 4. REpond-IL AUX ATTENTES DES POTENTIELS VOLONTAIRES ?



Bruxelles, le 8 mai 2020

Evaluation externe d'apprentissage sur le volontariat à la Croix-Rouge burkinabé dans le cadre du projet de renforcement des capacités en matière de volontariat et de gestion des catastrophes financé par l'Union Européenne (AEEAC).

A. Processus

L'évaluation externe d'apprentissage sur le volontariat à la Croix-Rouge burkinabé, dans le cadre du projet de renforcement des capacités en matière de volontariat et de gestion des catastrophes financé par l'Union Européenne (AEEAC), a été menée entre février et mars 2020, avec une mission sur le terrain du 19 février au 6 mars 2020. Un comité de pilotage constitué de plusieurs collaborateurs de la CRB s'est tenu à plusieurs reprises pour échanger sur la rédaction des termes de référence, les appels d'offres, la validation du rapport final des consultants et la mise en œuvre des différentes recommandations.

L'équipe de consultance a été sélectionnée par le comité de pilotage le 3 février 2020. Lors de cette séance, le comité a évalué au total 4 offres techniques et financières jugées complètes et éligibles sur les 5 reçues, sur base de critères administratifs, techniques et financiers préétablis. A l'issue de cette analyse, l'offre du cabinet Gaia Développement avec un total de 82,3% a été sélectionnée par le comité de pilotage.

L'évaluation s'est déroulée à l'issue de la mise en œuvre du projet de renforcement des capacités en matière de volontariat et de gestion des catastrophes soutenu par la Croix-Rouge de Belgique, la Croix-Rouge française et l'UE. Comme le projet n'a pas connu d'extension, il était particulièrement important de tirer les enseignements pour continuer l'amélioration du système de gestion des volontaires.

B. Résumé des résultats de l'évaluation

L'évaluation était une évaluation d'apprentissage et visait surtout à permettre à la Croix-Rouge burkinabé d'avoir une vision plus claire de la situation du volontariat dans son organisation et ce afin d'adapter ses pratiques et améliorer sa stratégie de recrutement et de gestion en la matière.

Les conclusions du rapport montrent que le volontariat à la Croix-Rouge connaît depuis plusieurs années de nombreuses évolutions au Burkina Faso. Le système de gestion des volontaires existant mérite lui aussi d'évoluer pour réduire les dissonances au sein de son organisation et faire face à la baisse de volontaires dont les actions de la Croix-Rouge sont tributaires.

Il ressort de l'évaluation que :

- les comités provinciaux affichent un dynamisme mais manquent de moyens et de stratégie pour mettre en place un dispositif d'autonomisation ;
- le comité national est présent auprès des bureaux provinciaux mais le mode gestion des comités urbains (comme Ouagadougou) ne semble pas satisfaire les volontaires.
- les responsables des comités provinciaux ne sont pas toujours disponibles et leurs pouvoirs ne sont pas toujours délégués à d'autres volontaires.
- il existe une catégorie de volontaire très variée et de plus en plus jeune mais faiblement disponible du fait du manque d'un système d'action et de motivation régulière.
- il existe bien une articulation des actions des comités avec les collectivités territoriales, mais aucun dispositif d'accompagnement, de reconnaissance et/ou de valorisation des volontaires par les autorités locales, des services déconcentrés et des systèmes traditionnels n'est mis en place ;
- le dispositif organisationnel en place a relativement vieilli et est basé sur de habitudes acquises mais reste efficace pour les actions ordinaires et traditionnelles de la CRBF
- les modes de recrutement et de gestion des volontaires ne sont plus adaptés aux réalités actuelles du volontariat et à la typologie des volontaires ainsi qu'aux moyens de communication.
- les actions des volontaires sont considérées comme utiles aux populations et bien appréciées par les bénéficiaires ;
- les volontaires (notamment en milieu rural) ont un faible niveau de formation et d'information sur les valeurs et principes de la Croix Rouge et sur le rôle, responsabilité et attribution d'un volontaire.
- il existe une perception interne biaisée en raison du problème de circulation des informations et une perception externe réduite en raison de l'irrégularité des actions des comités.

Cette étude d'apprentissage bien qu'elle n'ait pas concerné l'ensemble des comités provinciaux, a tout de même abouti au fait notoire que la Croix-Rouge burkinabé est composée d'hommes et de femmes qui agissent dans des conditions matérielles relativement difficiles, mais en dépit de cela, les résultats sont appréciables. La perception des communautés bénéficiaires est positive et les acteurs territoriaux accordent du crédit à l'organisation de la CRBF et le capital « image marque » de l'organisation internationale de la Croix-Rouge est encore ancrée dans les représentations des acteurs institutionnels et collectivités territoriales. L'esprit du volontariat (libre, bénévole et sans attente de rémunération matérielle) existe. Cependant la valorisation des actions à travers l'intégration des dispositifs traditionnels, coutumiers et religieux permettrait d'équilibrer le système de motivation et la poursuite de la sensibilisation est nécessaire pour accroître la mobilisation des volontaires et l'appropriation des valeurs et principes de la Croix Rouge.

C. Analyse des principales recommandations

Sur base de ses constats décrit précédemment, l'équipe d'évaluateurs a formulé une série de recommandations à destination de la CRBF, dont les principales sont les suivantes :

1. Élaborer un plan stratégique d'autonomisation par comité ou par région
2. Valoriser l'existant (ressources matérielles)
3. Renforcer le système de motivation aux dispositifs formels de reconnaissance
4. Favoriser des dynamiques d'action par genre/ âge
5. Adapter les modes de recrutement aux nouvelles technologies et aux profils les plus pertinents

6. Créer des statuts de volontaires en fonction des profils
7. Diversifier l'objet du volontariat
8. Contrôler les actions de terrain
9. Développer davantage des compétences
10. Capitalisation des ressources internes
11. Changer la perception par le discours et le langage

Sous réserve d'acceptation de ces recommandations par la CRBF, elle a également adressé des recommandations à la CRB dans le cadre de son appui à la CRBF. L'analyse et le positionnement de la CRB pour chacune des recommandations est repris dans le tableau ci-après :

Recommandation	Importance donnée par Consultance	Acceptation par la CRB	Importance pour CRB	Faisabilité	Conclusion
<p>Appui à l'élaboration d'un plan stratégique d'autonomisation de la CRBF</p> <p><u>Exemple d'actions possibles:</u> financer les investissements immobiliers et l'acquisition d'équipements (Création d'une auto-école/auberge de jeunesse de la Croix-Rouge à Dédougou, Kiosque Croix-Rouge à Kaya, centre d'apprentissage et d'éducation populaire à Dédougou...)</p>	Elevée	<p>Oui, La CRB prévoit déjà dans sa politique partenariale l'appui à de tel plan ou, en cas où ce type de plan n'existait pas, prévoir de financer des activités d'autonomisation du siège central ou des comités locaux. Au Burkina Faso, un programme financé par le gouvernement belge prévoit ainsi la mise en place d'Activités Génératrice de Revenu pour le comité local de Banfora ainsi que pour le siège central. D'autres investissements immobiliers (réhabilitation/extension de sièges de CP, dotation en système solaires...) sont également réalisés dans le cadre de différents projet pour autonomiser les comités impliqués</p>	Elevée	Facile	La CRB réaffirme sa volonté d'appuyer la CRBF dans sa stratégie d'autonomisation.
<p>Faciliter les actions de terrain</p> <p><u>Exemple d'actions possibles:</u> Financer les moyens de communication et/ou de déplacement, Inciter un partenaire dans le secteur des hydrocarbures à accorder une remise spéciale aux agents de la Croix-Rouge en échange d'une valorisation de sa politique RSE.</p>	Elevée	<p>Oui, Dans le cadre des budgets des projets, la CRB prévoit le financement de moyens de communication et/ou de déplacement pour les équipes et des appuis financier mensuels pour assurer le fonctionnement régulier des comités locaux impliqués. Les moyens étant limités et soumis aux contraintes et règles de financement, ils ne peuvent couvrir l'ensemble des comités locaux et sont limités dans le temps (raison pour laquelle un appui à l'autonomisation nous semble important). Dans le cadre d'un nouveau financement du gouvernement belge il est prévu d'appuyer la</p>	Elevée	Facile	La CRB réaffirme sa volonté de faciliter les actions de terrain à travers le financement de moyens de communication et/ou de transport

		<p>CRBF dans la négociation avec des opérateurs téléphoniques pour obtenir des prix préférentiels en matière de communication.</p> <p>De même, ce financement prévoit la mise en place à titre pilote d'un « fonds » pour financer l'action des comités locaux lorsque des catastrophes ou événement imprévus surviennent.</p>			
<p>Offrir des appuis pour favoriser les dynamiques de volontariat par genre/âge</p> <p><u>Exemple d'actions possibles :</u> créer un système d'échange entre jeunes secouristes Belges et burkinabè, dons de matériels, appuyer la création d'un organe junior de la CR ,...</p>	Moyen	<p>Oui</p> <p>La CRB a déjà organisé des échanges entre jeunes volontaires membres des SN partenaires (autres que la CRBF) et la CR Jeunesse. Ces échanges ne peuvent cependant être limités qu'à un nombre restreint de partenaire de par la disponibilité de la CRJ.</p> <p>A côtés des échanges potentiels avec les différentes entités de la CRB telle que la CRJ, la CRB veillera à favoriser les échanges entre la CRBF et ses autres partenaires en Afrique. En effet, certains développent des initiatives intéressantes pour favoriser les dynamiques de volontariat par genre/âge comme des « clubs des mères » des « brigades scolaires » ou autre section jeunesse.</p>	Moyen	Moyen	La CRB s'engage à favoriser les échanges entre la CRBF et ses autres partenaires sur les dynamiques de volontariat par genre/âge.
<p>Renforcer les capacités des acteurs (responsables des comités provinciaux)</p> <p><u>Exemple d'actions possibles :</u> Plan de renforcement des capacités et de diversification des compétences Apporter financement (Organiser des ateliers de gestion de conflits, en négociation et plaidoyer institutionnelle, rédaction de projet et mobilisation de soutiens et financements privées, Équiper les comités enquêtés d'un « kit » de secrétariat (un bureau, un ordinateur fixe, une imprimante, un tableau blanc magnétique effaçable))</p>	Elevée	<p>Oui,</p> <p>La CRB accorde une importance haute au renforcement des ses partenaires, y compris au niveau local, elle intègre de manière systématique cet aspect dans les projets présentés aux bailleurs (notamment en terme de formation et équipement des comités locaux).</p> <p>La CRB est cependant convaincue que le renforcement des capacités doit être un processus endogène. Aussi, c'est à la CRBF et ses démembrements de définir leur plan de renforcement des capacités et de diversification de compétence.</p>	Elevée	Moyen	La CRB réaffirme son engagement à soutenir le renforcement des capacités de la CRBF, y compris au niveau provincial
<p>La diversification des compétences d'actions</p> <p><u>Exemple d'actions possibles :</u> Apporter un financement</p>	Moyenne	<p>Oui à certaines conditions</p> <p>La diversification des compétences actions de la CRBF, en particulier au niveau local peut être pertinente mais doit,</p>	Moyenne	Moyenne	La CRB ne s'engagera au soutien de la diversification des compétences d'action qu'à la

(Financer des ateliers de formation à l'endroit des volontaires Sécurité routière, le harcèlement sexuel en milieu scolaire La transformation agro-artisanale La prévention de la prostitution)		dans tous les cas, rester en lien avec le mandat et la stratégie de la société nationale ainsi qu'avec les besoins réels du contexte local (par exemple, la prévention de prostitution fait-elle partie du mandat et/ou de la stratégie de la CRBF, est-il pertinent de faire de la prévention routière où il y a très peu de véhicules et/ou d'accident routier). L'appui de la CRB à la diversification des actions ne pourra donc se faire sans ces 2 conditions minimales (mandat/stratégie et pertinence)			demande expresse de la CRBF
La capitalisation des ressources internes <u>Exemple d'actions possibles :</u> La création d'une plateforme numérique (différent du site internet) avec l'annuaire des volontaires, l'état des projets en cours, formation numériques internes. (Une application Web accessible par téléphone Android pour le monitoring des actions de terrain.)	Faible	Oui Un tel dispositif de capitalisation des ressources internes, accessibles aux différents niveaux de la CRBF nous semble très intéressant pour améliorer la gestion du volontariat à la CRBF. La CRB ne dispose cependant pas de ressource interne suffisante pour pouvoir accompagner la CRBF dans cette démarche, si elle voulait la voir se réaliser.	Faible	Faible	La CRB ne s'engagera pas sur cette recommandation

D. Conclusion

Le projet de renforcement des capacités en matière de volontariat et de gestion des catastrophes financé par l'Union Européenne (AEEAC) a répondu aux attentes en termes d'apprentissage. Il a ainsi non seulement permis d'analyser les pratiques de gestion du volontariat au sein de la CRBF au niveau local et national, mais également la perception de l'action des volontaires par les bénéficiaires de ces actions, les populations locales où ils interviennent et par les volontaires eux-mêmes. Ces analyses sont accompagnées de recommandations concrètes et pertinentes à l'attention de la CRBF, en vue d'améliorer sa stratégie de gestion du volontariat et à l'attention de la CRB pour améliorer son appui dans ce domaine.



Stéphanie Remion
Directrice du département international